UNION S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

Versione 1.0 – dicembre 2025

Sommario

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 4
1.1. Il regime di responsabilità amministrativa 4
1.2. Il catalogo dei reati presupposto 6
1.3. Il criterio di imputazione: l'interesse o il vantaggio dell'Ente 15
1.4. Il sistema sanzionatorio 16
1.5. L'esenzione da responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 16
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 17
2.1. La storia di Union 17
2.2. Obiettivi connessi all'adozione del Modello 231 18
2.3. Gli obiettivi strategici perseguiti 18
2.4. La struttura del Modello Organizzativo e i suoi elementi fondamentali 20
3. L'ADOZIONE DEL CODICE ETICO 22
3.1. I principi ispiratori del Codice Etico 23
3.2. Ambito di applicazione e vincolatività 23
3.3. Violazione del Codice Etico e collegamento con il Sistema Disciplinare 24
4. ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 24
4.1. Analisi del contesto, dell'organizzazione e mappatura dei processi aziendali 24
4.2. L'analisi documentale 25
4.3. L'analisi dinamica e le interviste con il personale 26
4.4. Le attività successive: analisi e ponderazione dei rischi connessi alla struttura aziendale 27
5. ATTIVITA' DI IMPLEMENTAZIONE E DI MODIFICA DEL MODELLO 28
5.1. L'adozione del modello e successive modifiche e integrazioni 28
5.2. La natura dinamica del Modello Organizzativo e i poteri di controllo 28
6. PRINCIPI DI CONTROLLO 29
6.1. Le componenti fondamentali del sistema di controllo 30
7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 33
7.2. Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza 34
7.3. Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza 34

7.4. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e *Whistleblowing* 36
8. ATTIVITA' DI REPORTISTICA AGLI ORGANI SOCIETARI 37
9. FORMAZIONE DEL PERSONALE E OBBLIGHI INFORMATIVI 39
9.1. Finalità e Principi Generali 39
9.2. Destinatari delle Attività 40
9.3. Il Programma di Formazione 41
9.3.1. Modalità di Erogazione 41
9.3.2. Contenuti Formativi 41
9.4. Informativa verso Collaboratori Esterni e Terze Parti 42
9.5. Tracciabilità e Documentazione 42
10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI 42
10.1. Principi Generali 42
10.2. Misure verso i dipendenti 43
10.3. Misure nei confronti degli Amministratori ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
10.4. Misure verso i Dirigenti 44
10.5. Misure nei confronti di Consulenti e Collaboratori Esterni 44
10.6. Misure nei confronti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza 44

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Il regime di responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 è rubricato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone, delle società e della associazioni anche prive di personalità giuridica*" (da ora il "**Decreto 231**").

Tale provvedimento legislativo, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità, definita "amministrativa" ma avente natura sostanzialmente punitiva, al pari della norma penale, a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica (da ora, collettivamente, gli "**Enti**").

Tale normativa ha segnato il superamento del tradizionale principio di matrice romanistica *societas delinquere non potest*, secondo il quale una persona giuridica non poteva essere ritenuta penalmente responsabile per la commissione di un reato, potendo quest'ultimo essere ascritto unicamente alla persona fisica che lo aveva materialmente posto in essere. Con l'introduzione del D.Lgs. 231/2001, il legislatore ha riconosciuto che la complessa realtà organizzativa degli Enti può non solo agevolare, ma in taluni casi persino incentivare, la commissione di fattispecie criminose da parte dei propri esponenti, al fine di perseguire un indebito interesse o vantaggio per l'organizzazione stessa.

A tal riguardo, si osserva che la responsabilità prevista dal Decreto – definita come "responsabilità amministrativa derivante da reato" – è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato, alla quale si aggiunge.

Affinché un Ente possa essere ritenuto responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è necessaria la contemporanea presenza di specifici presupposti, di natura sia oggettiva che soggettiva.

- **Il presupposto soggettivo: gli autori del reato**

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, la responsabilità dell'Ente sorge nell'ipotesi in cui i reati specificamente individuati, vengano commessi da due categorie di soggetti legati all'organizzazione da un rapporto funzionale:

a) **Soggetti in posizione apicale** (c.d. "**Apicali**"): rientrano in questa categoria coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale. La norma include anche coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto). Per i reati commessi da tali soggetti, l'Ente è considerato responsabile in via presuntiva. Si verifica, in altre parole, una vera e propria inversione dell'onere della prova: non è l'accusa a dover dimostrare la "colpa organizzativa" dell'Ente, ma è quest'ultimo a dover provare di aver adottato tutte le misure idonee a prevenire il reato per poter beneficiare dell'esenzione da responsabilità.

b) **Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza** (c.d. "**Sottoposti**"): in questa categoria rientrano tutti i lavoratori dipendenti e i collaboratori che operano sotto la direzione o la vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto). In questo caso, la responsabilità dell'Ente sorge qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte dell'Ente stesso. L'onere di provare tale "colpa di organizzazione" spetta alla pubblica accusa. All'Ente, in tal caso, è riconosciuta la possibilità di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

- **Il presupposto oggettivo: il catalogo dei "reati presupposto"**

La responsabilità dell'Ente non è configurabile per qualsiasi tipo di reato, ma unicamente per una serie di fattispecie delittuose, e in alcuni casi contravvenzionali, espressamente elencate nel Decreto 231. Questo elenco è noto come catalogo dei "**Reati Presupposto**".

Il Decreto 231, nella sua stesura originaria (artt. 24 e 25 del Decreto 231), elencava, tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione, con la finalità di prevenire e sanzionare le condotte di tipo corruttivo nell'ambito dell'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei cd. reati-presupposto (fattispecie di reato previsti espressamente dal Decreto 231) è stato, progressivamente, esteso ed integrato, fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa, non solo nei rapporti con la pubblica amministrazione.

In caso di successive modifiche o integrazioni da parte di provvedimenti legislativi successivi, i reati specificati nel paragrafo 1.2. saranno integralmente

introdotti e recepiti nel presente Modello 231, attraverso i meccanismi di aggiornamento descritti nei paragrafi e articoli che seguono.

1.2. Il catalogo dei reati presupposto.

A fronte delle considerazioni appena svolte si enuclea l'elenco dettagliato dei reati presupposto sanciti nel Decreto 231.

a) **Art. 24 - *Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico*.**

- art. 316 bis c.p. – malversazione a danno dello Stato;
- art. 316 ter c.p. - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- art. 640 comma 2, n.1 c.p. - truffa ai danni dello Stato o di un altro ente pubblico;
- art. 640-bis c.p. - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
- art. 640-ter c.p. - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico:
- art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture [articolo introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- art. 2. L. 23/12/1986, n.898 Frode ai danni del Fondo europeo agricolo [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]

b) **Art. 24bis – *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*.**

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

- art. 635-ter c.p. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- art. 635-quater c.p. danneggiamento di sistemi informatici o telematici;
- art. 635-quinquies c.p. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- art. 640-quinquies c.p. frode informatica del soggetto che presta servizi di firma elettronica;
- art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105 Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica.

c) **Art. 24ter – *Delitti di criminalità organizzata.***

- art. 416 c.p. associazione per delinquere;
- art. 416 bis c.p. associazione di tipo mafioso anche straniere;
- art. 416 ter c.p. scambio elettorale politico-mafioso;
- art. 630 c.p. sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione;
- art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309 associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- L. 203/91 Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall´art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p. Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110.

d) **Art. 25 – *Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere attività e corruzione*.**

- art. 317 c.p. concussione;
- art. 318 c.p. corruzione per l'esercizio della funzione;
- art. 319 c.p. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- art. 319 bis c.p. circostanze aggravanti;
- art. 319 ter c.p. corruzione in atti giudiziari;
- art. 319-quater Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- art. 320 c.p. corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- art. 321 c.p. pene per il corruttore;
- art. 322 c.p. commi 1° e 3° c.p. istigazione alla corruzione;

- art. 322 c.p. commi 2° e 4° c.p. istigazione alla corruzione;
- art. 322 bis c.p. 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 o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- art. 346 bis c.p. – traffico di influenze illecite;
- art. 314 c.p. Peculato (limitatamente al primo comma);
- art. 316 c.p. Peculato mediante profitto dell'errore altrui.

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

- art. 453 c.p. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello stato, previo concerto, di monete falsificate;
- art. 454 c.p. alterazione di monete;
- art. 455 c.p. spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate;
- art. 457 c.p. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- art. 459 c.p. falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- art. 460 c.p. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori bollo;
- art. 461 c.p. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- art. 464 c.p. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- art. 473 c.p. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- art. 474 c.p. introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi;

f) **Art. 25bis.1. -** ***Delitti contro l'industria e il commercio***.

- art. 513 c.p. turbata libertà dell'industria e del commercio;
- art. 513-bis c.p. illecita concorrenza con minaccia o violenza;
- art. 514 c.p. frodi contro le industrie nazionali;
- art. 515 c.p. frode nell'esercizio del commercio;
- art. 516 c.p. vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- art. 517 c.p. vendita di prodotti industriali con segni mendaci;

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

g) **Art. 25ter. - *Reati societari.***

- art. 2621 false comunicazioni sociali;
- art. 2621-bis fatti di lieve entità;
- art. 2622 c.c. false comunicazioni sociali delle società quotate;
- art. 2625 c.c. com. 2 impedito controllo;
- art. 2626 c.c. indebita restituzione dei conferimenti;
- art. 2627 c.c. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- art. 2628 c.c. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- art. 2629 c.c. operazioni in pregiudizio dei creditori;
- art. 2629 bis c.c. omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- art. 2391 c.c. interessi degli amministratori;
- art. 2632 c.c. formazione fittizia del capitale;
- art. 2633 c.c. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- art. 2635.c.c. corruzione tra privati (reato introdotto con Legge 190 del 26/11/2012 entrata in vigore del provvedimento 28/11/2012);
- art. 2635-bis c.c. istigazione alla corruzione tra privati;
- art. 2636 c.c. illecita influenza sull'assemblea;
- art. 2637 c.c. aggiotaggio;
- art. 2638, comma 1 e 2, c.c. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.

h) **Art. 25quater - *Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.***

- art. 270 c.p. Associazioni sovversive;
- art. 270-bis c.p. associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 270-bis.1 c.p. Circostanze aggravanti e attenuanti;
- art. 270-ter c.p. assistenza agli associati;
- art. 270-quater c.p. arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale;
- art. 270-quater.1 Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo;
- art. 270-quinquies c.p. addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale;

- art. 270-quinquies.1 c.p., L. n. 153/2016 Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo;
- art. 270-quinquies.2 c.p. Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro;
- art. 270-sexies c.p. condotte con finalità di terrorismo;
- art. 280 c.p. attentato per finalità terroristiche o di eversione;
- art. 280-bis c.p. atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi;
- art. 280-ter c.p. Atti di terrorismo nucleare;
- art. 289-bis c.p. sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione;
- art. 289-ter c.p. Sequestro a scopo di coazione;
- art. 302 c.p. istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo;
- art. 304 c.p. Cospirazione politica mediante accordo;
- art. 305 c.p. Cospirazione politica mediante associazione;
- art. 306 c.p. Banda armata: formazione e partecipazione;
- art. 307 c.p. Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata;
- art. 1 L. n. 342/1976 Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo;
- art. 2 L. n. 342/1976 Danneggiamento delle installazioni a terra;
- art. 3 L. n. 422/1989 Sanzioni;
- art. 5 D.Lgs. n. 625/1979 Pentimento operoso;
- art. 2 Convenzione di New York del 9 dicembre 1999.

i) **Art. 25quinques - *Delitti contro la personalità individuale*.**

- art. 600 c.p. riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù;
- art. 600 bis c.p. prostituzione minorile;
- art. 600 ter c.p. pornografia minorile;
- art. 600 quater c.p. detenzione di materiale pornografico;
- art. 600 quater.1 c.p. pornografia virtuale;
- art. 600 quinquies c.p. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- art. 601 c.p. tratta di persone;
- art. 602 c.p. acquisto e alienazione di schiavi;
- art. 609 undecies c.p. adescamento di minorenni;

j) **Art. 25sexies – *Abusi di mercato*.**

- art. 184 D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 abuso di informazioni privilegiate;
- art. 185 D.Lgs 24 febbraio 1998, n. 58 manipolazione del mercato.

k) **Art. 187quinques TUF –** ***Altre fattispecie in materia di abusi di mercato***.

- art. 14 Reg. UE n. 596/2014 Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate;
- art. 15 Reg. UE n. 596/2014 Divieto di manipolazione del mercato.

l) **Art. 25septies -** ***Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.***

- art. 589 c.p. omicidio colposo;
- art. 590, comma 3 c.p. lesioni personali colpose;

m) **Art. 25octies -** ***Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.***

- art. 648 c.p. ricettazione;
- art. 648-bis c.p. riciclaggio;
- art. 648-ter c.p. impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 648-ter.1 c.p. autoriciclaggio.

n) **Art. 25octies.1. -** ***Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti***.

- art. 493 ter c.p. Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- art. 493 quater c.p. Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- art. 640 ter c.p. Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale.

o) **Art. 25-novies -** ***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.***

- legge 22 aprile 1941, n. 633, artt. 171 / 171-bis / art. 171-ter / art. 171-septies /art. 171-octies.

p) **Art. 25-decies -** ***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.***

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

q) **Art. 25-undecies –** ***Reati ambientali*****.**

- art. 452-bis c.p. Inquinamento ambientale;

- art. 452-quater c.p. Disastro ambientale;
- art. 452-quinquies c.p. Delitti colposi contro l'ambiente;
- art. 452-sexies c.p. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività;
- art. 452-octies c.p. Circostanze aggravanti;
- art. 727-bis c.p. dal titolo - Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (articolo introdotto nel codice penale dal D. Lgs 121 del 7 Luglio 2011);
- l'art. 733-bis c.p. dal titolo - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (articolo introdotto dal D. Lgs 121 del 7 Luglio 2011);
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 137 comma 3, comma 5 (primo periodo), comma 13, scarico di acque reflue industriali;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 137 comma 2, comma 5 (secondo periodo) comma 11, scarico di acque reflue industriali;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 256 comma 1 lettera a) e b) comma 3 (primo periodo), comma 3 (secondo periodo), comma 5, comma 6 primo periodo, attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 257 comma 1, comma 2, bonifica dei siti;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 258 comma 4 (secondo periodo) violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- art. 452-quaterdecies c.p. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (introdotto dal D.Lgs. n. 21/2018);
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 259 comma 1 traffico illecito di rifiuti;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 260 comma 1, comma 2, attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 260-bis comma 6, comma 7 (secondo e terzo periodo), comma 8 (primo periodo), comma 8 (secondo periodo): Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti;
- violazione del D. Lgs 152/2006 art. 279 comma 5 (Sanzioni per emissioni in atmosfera);
- violazione della Legge 150/1992 di cui agli articoli, 1, 3-bis, tale Legge è la disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento (CEE) n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi

di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica;

- violazione della Legge 549/1993 (misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente) art. 3 comma 6 (cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive);
- violazione del D. Lgs 202/2007 di cui agli articoli, 8 e 9, tale Decreto Legislativo è l'attuazione dei reati relativi all'applicazione in Italia della direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e conseguenti sanzioni ovvero delle misure a tutela della repressione dell'inquinamento doloso e colposo dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico delle navi.

r) **Art. 25-duodecies - *Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare*.**

- violazione del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286 all'articolo22, comma 12-bis impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 12, commi 3, 3-bis e 3-ter e comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 Disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

s) **Art. 25 terdecies – *Razzismo e xenofobia*.**

- Art. 604-bis c.p. Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

t) **Art. 25-quaterdecies - *Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati [aggiunto dalla L. n. 39/2019]*.**

- art. 1, L. n. 401/1989 Frodi in competizioni sportive;
- art. 4, L. n. 401/1989 Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

u) **Art. 25 quinquesdecies – *Reati tributari.***

- art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 3 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- art. 8 D.Lgs. n. 74/2000 Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- art. 10 D.Lgs. n. 74/2000 Occultamento o distruzione di documenti contabili;
- art. 11 D.Lgs. n. 74/2000 Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;

- art. 4 D.Lgs. n. 74/2000 Dichiarazione infedele [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 Omessa dichiarazione [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020];
- art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 Indebita compensazione [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020].

v) **Art. 25 Sexiesdecies – *Contrabbando*.**

- art. 282 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
- art. 283 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
- art. 284 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
- art. 285 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
- art. 286 DPR n. 43/1973 Contrabbando nelle zone extra-doganali;
- art. 287 DPR n. 43/1973 Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
- art. 288 DPR n. 43/1973 Contrabbando nei depositi doganali;
- art. 289 DPR n. 43/1973 Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione;
- art. 290 DPR n. 43/1973 Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
- art. 291 DPR n. 43/1973 Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- art. 291-bis DPR n. 43/1973 Contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 291-ter DPR n. 43/1973 Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 291-quater DPR n. 43/1973 Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- art. 292 DPR n. 43/1973 Altri casi di contrabbando;
- art. 295 DPR n. 43/1973 Circostanze aggravanti del contrabbando.

w) **Art. 25 duodevicies - *Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici [aggiunto dall'art. 3 della L. n.22 del 9 marzo 2022]*.**

- art. 518-sexies c.p. Riciclaggio di beni culturali;
- art. 518-terdecies c.p. Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

x) **Reati transazionali.**

- I reati transnazionali di cui alla L. 16 marzo 2006 n. 146;
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo;
- unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291- quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).

1.3. Il criterio di imputazione: l'interesse o il vantaggio dell'Ente

Un elemento cardine per l'ascrizione della responsabilità all'Ente è che il reato sia stato commesso "nell'interesse o a vantaggio" dell'organizzazione (art. 5, comma 1, del Decreto).

I due criteri, "interesse" e "vantaggio", sono tra loro alternativi, sicché, ai fini dell'eventuale imputazione di responsabilità amministrativa derivante da reato in capo all'Ente, è sufficiente che ne ricorra anche solo uno.

L'*interesse* rappresenta un criterio di valutazione formulato *ex ante*, di natura soggettiva. Il reato si considera commesso nell'interesse dell'Ente quando la condotta della persona fisica, al momento della sua realizzazione, appare funzionalmente orientata a perseguire un beneficio per l'Ente, a prescindere dal fatto che tale beneficio si sia poi effettivamente concretizzato.

Il *vantaggio*, invece, rappresenta un criterio di valutazione formulato *ex post*, di natura oggettiva. Esso sussiste quando l'Ente ha tratto un'utilità, effettiva, anche non necessariamente patrimoniale, dalla commissione del reato, indipendentemente dalle originarie intenzioni dell'agente.

L'Ente, pertanto, non risponde qualora la persona fisica abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In tale circostanza, infatti, viene a mancare quel legame funzionale tra l'azione illecita e l'organizzazione aziendale che giustifica il coinvolgimento di quest'ultima.

1.4. Il sistema sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto 231 a carico dell'Ente sono particolarmente afflittive e possono avere un impatto elevato anche sulla continuità aziendale. Esse si distinguono in:

- **sanzioni pecuniarie**: determinate dal giudice sulla base di un sistema di "quote", il cui numero (non inferiore a cento e non superiore a mille) è fissato in base alla gravità del reato e al grado di responsabilità dell'Ente, mentre l'importo di ciascuna quota (da un minimo di 258 euro a un massimo di 1.549 euro) viene stabilito in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.
- **sanzioni interdittive**: applicabili nei casi più gravi, possono consistere in:

a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.
f) è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato;
g) pubblicazione della sentenza di condanna che può essere disposta dal giudice quando viene applicata una sanzione interdittiva.

1.5. L'esenzione da responsabilità: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.Lgs. 231/2001, pur introducendo un severo regime di responsabilità, prevede una fondamentale causa di esenzione per l'Ente che dimostri di aver agito in modo virtuoso. L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce, infatti, che l'Ente non è responsabile se prova che:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (l'Organismo di Vigilanza o OdV);

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di Organizzazione e di Gestione;

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

L'adozione del presente Modello Organizzativo costituisce, pertanto, lo strumento indispensabile attraverso il quale il Gruppo Union intende prevenire la commissione dei reati presupposto, nel rispetto del D.Lgs. 231/2001.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. La storia di Union

Union S.r.l. nasce nel 2017 dall'iniziativa dei soci fondatori, uniti dalla volontà di introdurre nel settore energetico un nuovo paradigma imprenditoriale, fondato su trasparenza, etica professionale e una solida infrastruttura tecnologica proprietaria.

L'obiettivo originario era chiaro: superare le logiche di mercato tradizionali per costruire una realtà capace di coniugare sostenibilità economica e responsabilità sociale. Questo percorso ha vissuto una fase decisiva con l'introduzione di un approccio gestionale innovativo, ispirato ai principi della sharing economy e all'evoluzione dei modelli distributivi professionali.

Tale sinergia ha permesso alla Società di evolvere rapidamente da start-up innovativa a realtà strutturata e consolidata, caratterizzata da una crescita organica e costante del proprio organico e della propria base utenti. Un indicatore chiave di tale successo non risiede meramente nei volumi raggiunti, bensì nella capacità di fidelizzazione della clientela, che registra tassi di permanenza tra i più alti del settore, a testimonianza della qualità e dell'affidabilità dei processi aziendali.

Centrale nello sviluppo di Union S.r.l. è l'investimento continuo nell'ecosistema tecnologico proprietario. L'evoluzione della piattaforma digitale (App MyUnion) e l'integrazione dei processi gestionali hanno permesso di centralizzare il controllo delle operazioni, garantendo tracciabilità e correttezza nelle transazioni. Su queste fondamenta, la Società ha progressivamente diversificato le proprie aree di intervento — dai servizi per le famiglie alle soluzioni di efficienza energetica per le imprese, fino alla partecipazione a progetti di energie rinnovabili — mantenendo sempre elevati standard di servizio.

L'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 rappresenta, dunque, la naturale evoluzione di questo percorso di crescita e responsabilità. Esso non costituisce un mero adempimento formale, ma formalizza l'impegno della Società nel dotarsi di un sistema di governance avanzato, volto a prevenire i rischi e a garantire che ogni attività — dalla gestione commerciale ai rapporti con i partner tecnologici — sia svolta nel pieno rispetto

della legalità e dei principi deontologici che costituiscono, sin dal 2017, l'identità di Union.

2.2. Obiettivi connessi all'adozione del Modello 231

La Società Union S.r.l., operante in settori strategici quali la vendita di energia elettrica e gas naturale, oltre alla commercializzazione e installazione di pannelli fotovoltaici e di purificatori d'acqua, riconosce l'importanza fondamentale di svolgere le proprie attività nel pieno rispetto della legalità, della trasparenza e dell'etica degli affari.

In linea con tali principi e in adempimento alle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, l'Amministratore Unico ha deliberato l'adozione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

La finalità primaria del Modello è quella di dotare la Società e l'intero Gruppo Union di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli e controlli volto a prevenire la commissione dei reati presupposto indicati nel Decreto 231. Attraverso l'efficace attuazione del presente Modello, la Società intende creare un ambiente aziendale in cui ogni attività, specialmente quelle identificate come "sensibili" o "a rischio", sia presidiata da un adeguato sistema di controllo, riducendo così in misura ragionevole il rischio che vengano commessi illeciti nell'interesse o a vantaggio dell'Organizzazione.

Di conseguenza, il Modello persegue l'obiettivo di poter beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa prevista dal citato art. 6 del D.Lgs. 231/2001, qualora, nonostante l'adozione e l'efficace attuazione delle misure preventive, un reato presupposto venisse ugualmente commesso attraverso l'elusione fraudolenta delle procedure aziendali.

2.3. Gli obiettivi strategici perseguiti

L'adozione del Modello rappresenta per il Gruppo Union una scelta strategica di *corporate governance* finalizzata al raggiungimento di ulteriori e significativi obiettivi:

a) diffondere una cultura della legalità e della tolleranza zero verso l'illecito: Il Modello mira a sensibilizzare tutti i destinatari – Amministratori, Dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni – sulla necessità di conformare ogni condotta ai principi etici e alle normative vigenti. In particolare, Union intende rafforzare la consapevolezza che qualsiasi comportamento illecito, anche se apparentemente volto a favorire l'azienda, costituisce un danno per la Società stessa e per i suoi *stakeholders* e sarà fermamente sanzionato;

b) migliorare la trasparenza e l'efficienza dei processi aziendali: Il processo di mappatura delle attività a rischio (c.d. *risk assessment*), propedeutico alla redazione del Modello, consente di analizzare criticamente i processi interni, identificando eventuali aree di debolezza e promuovendo l'adozione di procedure più chiare, tracciabili ed efficienti. Ciò si traduce in un miglioramento complessivo dell'assetto organizzativo;
c) tutelare la reputazione e il patrimonio della Società: Union è consapevole che il coinvolgimento in procedimenti penali ai sensi del D.Lgs. 231/2001 esporrebbe la Società al rischio di pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive, con gravi ripercussioni sulla continuità operativa e sull'immagine aziendale. Il Modello costituisce pertanto uno strumento essenziale per salvaguardare e preservare la reputazione e il valore della Società agli occhi di clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari, e della collettività;
d) garantire la correttezza negli eventuali rapporti con la Pubblica Amministrazione nella consapevolezza che le attività legate al settore energetico e, in particolare, allo sviluppo di impianti fotovoltaici, implicano frequenti e complessi rapporti con Enti Pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni e incentivi. Il Modello è volto a garantire la massima trasparenza e legalità in tali interazioni, prevenendo ogni forma di corruzione o frode;
e) assicurare la lealtà e la trasparenza commerciale: nella vendita di forniture di energia e gas, di impianti fotovoltaici e di purificatori d'acqua, la Società si impegna a operare con la massima correttezza, fornendo ai clienti informazioni chiare e veritiere. Il Modello intende prevenire la commissione di delitti quali la frode in commercio o pratiche commerciali scorrette che potrebbero ledere i diritti dei consumatori e l'affidabilità del marchio;
f) rafforzare la tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente: attraverso protocolli specifici, il Modello si prefigge di implementare e rafforzare le misure di prevenzione per tutelare l'integrità fisica dei lavoratori, specialmente nelle attività di cantiere per l'installazione di impianti, e per assicurare una gestione delle attività aziendali rispettosa dell'ambiente, con particolare riferimento al ciclo di vita dei pannelli fotovoltaici.

L'implementazione del presente Modello Organizzativo, inoltre, prevede un aggiornamento continuo, periodico e costante anche di tutti gli altri documenti e allegati che vi accedono, tra i quali il Codice Etico, il Modello per la prevenzione della Corruzione, la mappatura dei processi aziendali nonché la predisposizione di specifici protocolli ad hoc, commisurati alle esigenze aziendali.

In sintesi, il presente Modello Organizzativo è lo strumento attraverso il quale la Società formalizza e implementa i propri principi di buona governance, considerandolo un investimento per una crescita sostenibile e responsabile nel breve e, soprattutto, nel lungo periodo.

Le previsioni contenute nel presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono state elaborate tenendo conto dell'attuale assetto societario di Union S.r.l., tenendo debitamente in conto anche delle altre Società facenti parte del Gruppo Union le quali operano nell'ambito della propria autonomia gestionale e in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo.

2.4. La struttura del Modello Organizzativo e i suoi elementi fondamentali

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Union S.r.l. è stato concepito come un sistema dinamico e integrato, capace di adeguarsi all'evoluzione normativa e alle mutevoli realtà operative della Società, tenendo conto del suo assetto organizzativo e operativo.

Al fine di garantire chiarezza espositiva, completezza dei contenuti e facilità di consultazione, il Modello è articolato in due sezioni principali, tra loro complementari e interconnesse distinte in una "**Parte Generale**" e una "**Parte Speciale**", oltre ad una serie di **Allegati** che ne costituiscono parte integrante ed essenziale.

- **La Parte Generale**

La Parte Generale ha lo scopo di illustrare i principi fondanti, i soggetti coinvolti e gli elementi strutturali del sistema di controllo e prevenzione dei reati adottato da Union S.r.l. Essa rappresenta l'architrave dell'intero impianto 231 e definisce il contesto di riferimento in cui si inseriscono le specifiche misure di prevenzione.

In particolare, la Parte Generale del presente Modello contiene:

- la descrizione del quadro normativo di riferimento, con un'analisi del regime di responsabilità amministrativa degli enti introdotto dal D.Lgs. 231/2001.
- l'illustrazione delle finalità e degli obiettivi strategici che la Società persegue con l'adozione del Modello;
- l'individuazione dei destinatari del Modello e l'ambito di applicazione dello stesso;
- la disciplina dell'Organismo di Vigilanza (OdV), con la definizione della sua composizione, dei requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità,

delle modalità di nomina e revoca, nonché dei compiti, poteri e doveri ad esso attribuiti;
- la definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, inclusa la gestione delle segnalazioni di potenziali violazioni (whistleblowing);
- la descrizione delle attività di formazione del personale e di diffusione del Modello a tutti i Destinatari, quali strumenti indispensabili per garantirne l'effettiva conoscenza e attuazione;
- i principi e la struttura del sistema disciplinare e sanzionatorio, idoneo a punire le violazioni delle prescrizioni del Modello, in conformità con la legge e la contrattazione collettiva;
- le modalità di adozione, aggiornamento e revisione del Modello Organizzativo, al fine di assicurarne la costante adeguatezza ed efficacia nel tempo.

- **La Parte Speciale**

La Parte Speciale costituisce il cuore operativo del Modello.

Essa è il risultato del processo di analisi dei rischi riscontrati (risk assessment) e traduce i principi generali in concrete misure di prevenzione, calate nella specifica realtà aziendale della Società.

La Parte Speciale è strutturata in diverse sezioni, ciascuna dedicata a una o più categorie omogenee di reati presupposto ritenute potenzialmente rilevanti per le attività svolte dalla Società.

Per ogni area a rischio reato, la Parte Speciale provvede a:

- identificare le "attività sensibili": vengono descritti i processi e le aree aziendali all'interno dei quali è stato individuato un potenziale rischio di commissione dei reati presupposto;
- elencare le fattispecie di reato rilevanti: per ciascuna attività sensibile, vengono richiamate le specifiche norme incriminatrici del D.Lgs. 231/2001 che potrebbero trovare applicazione;
- definire i principi di controllo e i protocolli specifici: per ciascuna area di rischio, vengono enunciati i principi di comportamento e le procedure operative (Protocolli) che i Destinatari sono tenuti a rispettare. Tali protocolli hanno l'obiettivo di "normare" l'attività sensibile, prevedendo, ad esempio, principi di separazione delle funzioni, obblighi di tracciabilità, sistemi di poteri autorizzativi e di firma, e procedure decisionali formalizzate.

- **Gli Allegati**

Il presente Modello è completato e integrato dai seguenti documenti allegati, che ne costituiscono parte essenziale:

- **Codice Etico**: esprime i principi etici e i valori di riferimento che guidano l'operato della Società;
- **Sistema Disciplinare**: descrive in dettaglio le sanzioni applicabili in caso di violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico;
- **Procedure e policy aziendali**: l'insieme delle procedure operative richiamate nelle diverse sezioni del Modello;
- **Atto di nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**;
- **Organigramma societario e sistema delle deleghe e procure**.

Questa struttura articolata garantisce che il Modello non sia un mero documento formale, ma uno strumento di governance concreto, completo e funzionale alla prevenzione efficace degli illeciti.

3. L'ADOZIONE DEL CODICE ETICO

A corredo del Modello Organizzativo, la Società Union S.r.l. ha deliberato di adottare un proprio **Codice Etico**, quale documento ufficiale che enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità etiche che essa assume nei confronti di tutti i suoi portatori di interesse (*stakeholders*): soci, amministratori, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partners commerciali, Pubblica Amministrazione e la collettività in generale.

Il Codice Etico non è un semplice elenco di principi astratti, ma costituisce la carta dei valori fondamentali della Società e un presupposto imprescindibile del presente Modello Organizzativo. Esso rappresenta il primo e più importante presidio a tutela della legalità e della reputazione aziendale, orientando i comportamenti e le decisioni di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società Union S.r.l.

In buona sostanza, mentre il Modello 231 definisce i protocolli specifici per prevenire la commissione di determinate fattispecie di reato, il Codice Etico agisce a un livello superiore, promuovendo una cultura aziendale improntata all'integrità, alla trasparenza e alla correttezza, che deve permeare ogni singola attività, a prescindere dal rischio di reato ad essa associato.

3.1. I principi ispiratori del Codice Etico

Il Codice Etico della Società si fonda su principi universali che trovano concreta applicazione nelle specificità dei settori in cui opera il Gruppo Union. Tra i principi cardine si annoverano:

- **legalità**: il rispetto assoluto delle leggi, dei regolamenti, della normativa nazionale e sovranazionale e di ogni altra disposizione applicabile è un obbligo inderogabile per tutti i destinatari;
- **onestà e correttezza**: i rapporti con tutti gli interlocutori, interni ed esterni, devono essere basati su criteri di correttezza professionale, lealtà e buona fede, evitando ogni forma di conflitto di interessi e pratiche commerciali ingannevoli;
- **trasparenza e completezza informativa**: la Società si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti e comprensibili nelle sue comunicazioni commerciali, contrattuali e finanziarie, al fine di permettere agli *stakeholders* di assumere decisioni consapevoli;
- **centralità della persona e sicurezza nei luoghi di lavoro**: la tutela della salute e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori è un valore primario. Union promuove un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso della dignità individuale e privo di qualsiasi forma di discriminazione;
- **tutela dell'ambiente**: in linea con la natura delle proprie attività, in particolare nel settore delle energie rinnovabili, la Società si impegna a gestire le proprie operazioni in modo sostenibile e responsabile, minimizzando l'impatto ambientale e promuovendo l'uso efficiente delle risorse;
- **qualità dei prodotti e dei servizi**: la Società persegue l'eccellenza nell'offerta di energia, gas, impianti fotovoltaici e purificatori d'acqua, garantendo standard qualitativi elevati e la massima soddisfazione del cliente.

3.2. Ambito di applicazione e vincolatività

Il rispetto delle norme contenute nel Codice Etico è obbligatorio per tutti i destinatari del presente Modello.

In particolare, sono tenuti all'osservanza del Codice Etico:

- gli organi sociali e i loro componenti (Amministratori, Sindaci).
- tutto il personale dipendente della Società, a prescindere dalla qualifica o dal livello gerarchico;

- i collaboratori esterni, consulenti, agenti, fornitori e chiunque intrattenga rapporti contrattuali o agisca eventualmente in nome e per conto della Società;

La Società si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari attraverso specifiche attività di comunicazione e formazione. L'osservanza delle sue disposizioni è considerata parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale e dai terzi.

3.3. Violazione del Codice Etico e collegamento con il Sistema Disciplinare

La violazione dei principi e delle norme di comportamento sanciti nel Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e costituisce un inadempimento alle obbligazioni contrattuali e un illecito disciplinare.

Tali violazioni saranno perseguite e sanzionate con fermezza, attraverso l'applicazione del sistema disciplinare descritto nel presente Modello. La violazione del Codice Etico, infatti, è di per sé un comportamento rilevante ai fini disciplinari, anche qualora non integri una fattispecie di reato presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, in quanto sintomatica di una condotta non allineata ai valori irrinunciabili dell'Azienda.

4. ATTIVITA' PROPEDEUTICA ALLA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Ai fini della predisposizione del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sono state effettuate tutte le attività propedeutiche indicate dal D.Lgs. 231/2001, come di seguito partitamente individuate.

4.1. Analisi del contesto, dell'organizzazione e mappatura dei processi aziendali

Come anticipato nei paragrafi precedenti, il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenta per la Società Union S.r.l. l'adozione di un sistema organizzativo e di norme organico e strutturato, finalizzato a prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231. La sua elaborazione non è stata concepita dalla Azienda come un mero adempimento normativo, bensì come l'esito di un percorso di analisi approfondita, volto a creare uno strumento efficace, concreto e realmente calato nella specificità operativa dell'azienda.

Per garantire tale aderenza alla realtà aziendale, si è ritenuto imprescindibile avviare il progetto con un'articolata attività propedeutica di analisi del rischio (*risk analysis*) per poi procedere con tutti gli adempimenti conseguenti di *risk assessment*. L'obiettivo primario di questa fase è stato quello di acquisire una conoscenza profonda e dettagliata dell'intera organizzazione aziendale, dei suoi processi decisionali e delle sue dinamiche operative. Solo attraverso questa comprensione è stato possibile identificare con cognizione di causa le aree di attività nel cui ambito potrebbero, anche in via ipotetica, annidarsi i rischi di commissione dei reati presupposto.

L'intero processo di valutazione si è sviluppato lungo un duplice binario metodologico, fondamentale e complementare: un'approfondita analisi documentale e un ciclo di interviste mirate con le figure chiave che animano la struttura aziendale.

4.2. L'analisi documentale

Il primo pilastro dell'indagine sopra descritta ha comportato una ricognizione attenta e capillare della documentazione in uso presso la Società. Questa fase ha permesso di ricostruire l'architettura formale dell'organizzazione e di comprendere le regole e le responsabilità che ne governano il funzionamento. L'esame ha preso avvio dai documenti fondamentali che definiscono la governance societaria, quali la visura camerale, lo statuto e i verbali degli organi sociali, per poi estendersi all'analisi del sistema di deleghe e procure, essenziale per mappare con precisione la distribuzione delle responsabilità gestionali e di spesa. Un focus specifico è stato dedicato alla contrattualistica attiva e passiva, esaminando i modelli utilizzati per la fornitura di energia e gas, per la vendita e installazione di impianti fotovoltaici e purificatori, nonché gli accordi con partner, agenti e fornitori strategici. L'analisi si è inoltre soffermata sulle procedure e i regolamenti interni già formalizzati, qualora esistenti, e sulla documentazione cruciale in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008) e di tutela ambientale, aspetti di particolare rilevanza per le attività di installazione e gestione degli impianti.

In particolare, sono stati oggetto di esame, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti documenti:

- **documentazione societaria e di governance**: visura camerale, statuto, atto costitutivo, delibere degli organi sociali e organigramma aziendale, al fine di comprendere la ripartizione dei poteri e la struttura di governo societario;

- **deleghe e procure**: analisi del sistema di deleghe di funzioni e poteri, per mappare con precisione le responsabilità gestionali e di spesa attribuite alle diverse figure apicali e ai dirigenti;
- **documentazione commerciale e contrattualistica**: modulistica contrattuale utilizzata per la fornitura di energia elettrica e gas naturale, contratti di vendita e installazione di impianti fotovoltaici e purificatori d'acqua, accordi con partner commerciali, agenti e fornitori;
- **procedure e regolamenti interni**: eventuali procedure formalizzate relative ai cicli attivo e passivo, alla gestione finanziaria, agli acquisti, alla selezione del personale e alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- **documentazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro** (D.Lgs. 81/2008): documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nomine e deleghe in materia di sicurezza, procedure di sicurezza per gli installatori di impianti fotovoltaici e purificatori;
- **documentazione ambientale**: autorizzazioni, licenze e permessi necessari per l'esercizio delle attività, con particolare riferimento alla gestione e smaltimento di pannelli fotovoltaici a fine vita (RAEE);
- **bilanci e documentazione contabile**.

Questa analisi ha fornito una prima, fondamentale mappatura "statica" dell'organizzazione e delle sue regole formali.

4.3. L'analisi dinamica e le interviste con il personale

A complemento della visione "statica" offerta dall'analisi documentale, si è quindi sviluppato il secondo pilastro metodologico: un ciclo di interviste individuali con i responsabili delle principali funzioni. Questi incontri si sono rivelati un tassello complementare e insostituibile, poiché hanno permesso di andare oltre la forma, per comprendere la sostanza delle dinamiche operative. Il confronto diretto con le figure apicali e i quadri aziendali ha avuto l'obiettivo strategico di far emergere le modalità concrete con cui i processi vengono gestiti quotidianamente, di identificare le prassi consolidate e di rilevare i presidi di controllo – sia formali che informali – già integrati nel flusso di lavoro. Sono state coinvolte figure chiave appartenenti a tutte le aree nevralgiche dell'azienda: dalla Direzione Generale all'Area Commerciale, dall'Area Tecnica specializzata nelle installazioni all'Ufficio Acquisti, fino all'Amministrazione, Finanza e Controllo e alla Gestione delle Risorse Umane.

4.4. Le attività successive: analisi e ponderazione dei rischi connessi alla struttura aziendale

L'ampio patrimonio informativo e la profonda conoscenza dei flussi operativi, acquisiti attraverso la combinazione dell'analisi documentale e delle interviste sul campo, hanno costituito la base imprescindibile per avviare la fase successiva e cruciale del progetto: l'analisi e la valutazione dei rischi. Questa attività non si è limitata a una semplice constatazione dello stato dell'arte, ma ha rappresentato un'analisi dinamica finalizzata a identificare e "pesare" le potenziali vulnerabilità dell'organizzazione rispetto alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, attraverso diversi incontri successivi mirati alla miglior comprensione della compagine aziendale e della sua realtà operativa.

Il processo di *risk assessment* è stato condotto attraverso una metodologia strutturata, che ha previsto l'incrocio sistematico tra le attività aziendali mappate e le singole fattispecie di reato astrattamente applicabili al contesto operativo della Società. Per ciascun processo aziendale significativo – dalla gestione dei rapporti commerciali con clienti e fornitori, alle procedure, seppur limitate, di partecipazione a gare o di interazione con la Pubblica Amministrazione, fino alle modalità di esecuzione tecnica delle forniture degli impianti fotovoltaici e alla gestione del personale – è stata valutata la possibilità che esso potesse diventare il contesto per la realizzazione di un illecito.

Si è quindi proceduto a ponderare ciascun rischio identificato, tenendo conto sia della probabilità di accadimento, legata a fattori quali la discrezionalità decisionale e la complessità del processo, sia del potenziale impatto per la Società in termini sanzionatori, economici e reputazionali. Un elemento chiave di questa valutazione è stato, inoltre, l'esame critico dei presidi di controllo già esistenti, al fine di determinare il cosiddetto "rischio residuo", ovvero il rischio che permane nonostante le misure di controllo già in atto. L'esito di questa complessa attività di analisi è la "**Mappa delle Aree a Rischio**", un documento strategico che non solo fotografa le aree di potenziale criticità, ma che costituisce soprattutto il fondamento logico su cui sono state costruite le specifiche procedure di controllo e i protocolli di comportamento descritti nelle Parti Speciali del presente Modello Organizzativo.

5. ATTIVITA' DI IMPLEMENTAZIONE E DI MODIFICA DEL MODELLO

5.1. L'adozione del modello e successive modifiche e integrazioni

L'approvazione del presente Modello da parte dell'Organo Amministrativo non rappresenta il punto di arrivo del percorso di adeguamento al D.Lgs. 231/2001, bensì l'avvio formale e sostanziale di un processo strutturato di implementazione, diffusione e miglioramento continuo. Trattandosi della prima adozione di un simile strumento organizzativo, Union S.r.l. riconosce l'importanza cruciale di una fase di attuazione efficace, volta a garantire che i principi, le procedure e i controlli in esso contenuti non rimangano mera enunciazione documentale, ma si traducano in comportamenti concreti e prassi consolidate a ogni livello aziendale.

Pilastro fondamentale di questa fase è rappresentato da un programma mirato di comunicazione e formazione. Il Gruppo Union si impegna a garantire una diffusione capillare del Modello a tutto il personale, ai dirigenti, agli amministratori e a coloro che operano in nome e per conto dell'ente. Tale diffusione avverrà attraverso i canali di comunicazione interna più idonei a garantirne la massima conoscibilità.

Alla comunicazione seguirà un'articolata attività formativa, modulata in base al ruolo, alle responsabilità e al livello di rischio associato alle diverse funzioni aziendali. Saranno previsti interventi formativi generalizzati per tutto il personale, volti a illustrare i principi del D.Lgs. 231/2001 e le finalità del Modello adottato, nonché sessioni di approfondimento specifiche per le figure operanti nelle aree a maggior rischio, al fine di assicurare la piena comprensione dei protocolli di controllo e delle procedure da seguire nello svolgimento delle proprie mansioni.

5.2. La natura dinamica del Modello Organizzativo e i poteri di controllo

Il presente Modello 231 è concepito come uno strumento dinamico, destinato a evolvere parallelamente alla vita e all'operatività della Società. Esso, pertanto, non è uno strumento statico e definito una volta per tutte, ma sarà oggetto di un costante processo di monitoraggio e di un periodico processo di revisione, per assicurarne nel tempo la coerenza, l'adeguatezza, l'efficacia e l'aggiornamento.

Il processo di modifica e aggiornamento del Modello sarà attivato ogni qualvolta si verifichino eventi che possano alterare l'assetto dei rischi o dei presidi di controllo originariamente valutati. A titolo esemplificativo, le principali cause che determineranno la necessità di una revisione includono:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello, che ne evidenzino eventuali carenze o debolezze;
- importanti mutamenti nell'assetto organizzativo interno della Società, quali riorganizzazioni aziendali, fusioni o acquisizioni;
- modifiche sostanziali del business o avvio di nuove attività, specialmente se caratterizzate da profili di rischio non precedentemente considerati;
- evoluzioni del quadro normativo di riferimento, con particolare riguardo all'introduzione di nuove fattispecie di reato nel catalogo del D.Lgs. 231/2001;
- gli esiti dell'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza, che facciano emergere aree di miglioramento.

La responsabilità di proporre le necessarie modifiche o integrazioni spetterà all'Organismo di Vigilanza (OdV), che sottoporrà le proprie valutazioni all'Organo Amministrativo. A quest'ultimo, infatti, compete in via esclusiva la delibera di approvazione finale di ogni aggiornamento, a garanzia della costante adeguatezza del Modello quale strumento di tutela e di sana gestione aziendale.

In definitiva, la corretta, efficace e concreta attuazione del presente Modello, con ogni sua successiva modifica o integrazione, sarà garantita:

- dai Direttori/Responsabili di ogni divisione organizzativa del Gruppo Union, avuto riguardo alla specifica attività di rischio e al settore di competenza;
- dall'OdV, nell'esercizio dei suoi poteri di controllo e direzione, avuto riguardo alle attività svolte dalle singole strutture e unità organizzative nelle aree di rischio, secondo quanto descritto nei paragrafi che seguono.

6. PRINCIPI DI CONTROLLO

A seguito dell'attività di mappatura dei processi e di analisi dei rischi (c.d. *risk assessment*), descritta nei capitoli precedenti, sono state individuate le aree di attività aziendale che presentano profili di potenziale esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001. L'obiettivo fondamentale del presente Modello è quello di mitigare tali rischi, riducendoli a un livello di accettabilità ragionevole attraverso la progettazione e l'implementazione di un solido ed efficace sistema di controllo interno.

Questo sistema non deve essere inteso come una mera somma di adempimenti burocratici, bensì come un'architettura integrata e pervasiva di presidi di controllo, volta a innervare l'intera operatività aziendale e a promuovere, a ogni livello, una cultura improntata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità. L'efficacia del Modello risiede, infatti, nella sua capacità di orientare i comportamenti quotidiani e di rendere la prevenzione dei reati parte integrante dei processi decisionali e gestionali.

Il sistema di controllo interno qui delineato si fonda su un insieme di principi cardine, la cui applicazione combinata crea una rete di salvaguardia robusta. Nelle Parti Speciali del presente Modello, questi principi generali troveranno la loro declinazione operativa in protocolli e procedure specifiche, calibrate sulle singole aree di rischio identificate. I pilastri su cui poggia l'intera architettura di controllo della Società sono di seguito illustrati.

6.1. Le componenti fondamentali del sistema di controllo

Di seguito si riportano le principali componenti del sistema di controllo.

- **Il Codice Etico come presidio comportamentale**

Al vertice del sistema di prevenzione si colloca il Codice Etico adottato dalla Società. Esso, come anticipato, rappresenta un passaggio fondamentale per l'ente, enunciando l'insieme dei valori, dei principi etici e delle regole di condotta cui devono conformarsi tutti coloro che operano in nome, per conto o nell'interesse della Società. Non è un mero documento di stile, ma un presidio di controllo primario e vincolante. Il Codice Etico stabilisce i principi irrinunciabili di legalità, onestà, correttezza e trasparenza che devono guidare ogni azione aziendale, sia essa interna (rapporti tra colleghi, gestione del personale) o esterna (rapporti con clienti, fornitori, partner e Pubblica Amministrazione). La sua violazione costituisce un inadempimento agli obblighi del rapporto di lavoro e una lesione del vincolo fiduciario, legittimando l'applicazione di sanzioni disciplinari, indipendentemente dalla rilevanza penale della condotta.

- **Chiarezza organizzativa e assegnazione delle responsabilità**

Un presupposto indispensabile per l'efficacia di qualunque sistema di controllo è che i ruoli, i compiti e le responsabilità siano definiti e attribuiti in modo chiaro, formale e inequivocabile. La prevenzione del rischio presuppone che ogni soggetto all'interno dell'organizzazione sia consapevole del perimetro delle proprie mansioni e dei poteri che gli sono conferiti. A tal fine, la Union S.r.l. si dota di un organigramma formalizzato e aggiornato, che definisce la

struttura gerarchica e funzionale. Tale struttura è completata da un sistema di deleghe di poteri e di spesa, che deve sempre rispondere a requisiti di forma scritta, specificità, pubblicità interna e coerenza con le competenze tecniche e professionali del delegato. Questo principio garantisce che ogni attività sensibile sia riconducibile a un soggetto ben identificato, evitando zone d'ombra o sovrapposizioni di competenze che potrebbero favorire condotte illecite.

- **Il principio della segregazione delle funzioni**

Questo principio, cardine di ogni sistema di controllo interno, mira a prevenire la concentrazione di poteri incompatibili in capo a un unico soggetto. La regola generale impone che le funzioni chiave di un processo – tipicamente la funzione autorizzativa, quella esecutiva e quella di controllo/registrazione – siano attribuite a persone o a unità organizzative distinte. Nessun soggetto deve avere la facoltà di gestire autonomamente tutte le fasi di un'operazione sensibile. A titolo esemplificativo, la persona che negozia e stipula un contratto con un fornitore non dovrebbe essere la stessa che autorizza il pagamento della relativa fattura; l'agente che acquisisce un nuovo cliente non dovrebbe essere colui che ne valuta l'affidabilità creditizia; il tecnico che esegue un'installazione non dovrebbe essere l'unico responsabile dell'autocertificazione della sua conformità. Questa separazione di compiti crea un sistema di controlli reciproci ("checks and balances") che riduce significativamente le opportunità di commettere illeciti e aumenta la probabilità che eventuali irregolarità vengano scoperte tempestivamente.

- **La tracciabilità e la documentazione delle operazioni**

Ogni operazione e ogni decisione rilevante, specialmente quelle effettuate nell'ambito delle aree a rischio, devono lasciare una traccia adeguata e verificabile. Il principio di tracciabilità è essenziale per consentire la ricostruzione ex post delle attività svolte, l'individuazione delle responsabilità e l'effettuazione dei controlli. Ogni transazione finanziaria, ogni atto dispositivo e ogni decisione che impatta su interessi sensibili devono essere supportati da un'idonea documentazione scritta, conservata agli atti. Ciò significa che i contratti devono essere formalizzati, le autorizzazioni di spesa devono essere motivate, le consulenze devono essere basate su incarichi scritti e rendicontate. Questo sistema di documentazione non solo funge da deterrente, ma fornisce all'Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni di controllo gli strumenti necessari per le proprie verifiche.

- **Formalizzazione di procedure e protocolli decisionali**

I principi generali di controllo devono essere tradotti in regole operative concrete. Per questo, Union S.r.l. adotta specifiche procedure e protocolli formalizzati per la gestione delle attività più sensibili. Tali procedure definiscono in modo chiaro chi fa che cosa, le modalità operative da seguire, i limiti di spesa, i livelli autorizzativi necessari e la documentazione da produrre. Ad esempio, verranno formalizzate procedure per la selezione e qualifica dei fornitori e dei partner commerciali, per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, per l'elargizione di omaggi e liberalità, per l'assunzione del personale e per la gestione dei flussi finanziari. La formalizzazione delle procedure riduce la discrezionalità individuale nelle aree a rischio, orienta i comportamenti verso standard predefiniti di correttezza e garantisce l'omogeneità e la verificabilità delle decisioni.

- **Gestione e controllo dei flussi finanziari**

I flussi finanziari rappresentano un'area di rischio trasversale a molteplici fattispecie di reato. Il sistema di controllo della Società prevede presidi specifici per garantirne la trasparenza e la corretta gestione. Tra questi rientrano l'utilizzo esclusivo di strumenti di pagamento tracciabili (come i bonifici bancari), il divieto di utilizzo del contante se non per spese di importo minimo e debitamente documentate, l'applicazione di poteri di firma conformi alle deleghe assegnate (spesso con firma congiunta per importi significativi) e la riconciliazione periodica dei conti. È altresì vietata la costituzione di fondi extra-contabili o l'utilizzo di conti correnti non ufficialmente censiti dalla funzione Amministrazione, Finanza e Controllo.

- **Formazione, informazione e comunicazione continua**

Un Modello Organizzativo è realmente efficace solo se è conosciuto, compreso e assimilato da tutti i suoi destinatari. La Società si impegna pertanto a realizzare un programma strutturato e continuo di formazione e informazione, volto a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001, del Codice Etico e delle procedure specifiche previste dal Modello. Le iniziative formative saranno differenziate in base al livello di rischio delle aree in cui i destinatari operano, prevedendo sessioni di approfondimento mirate per il personale più esposto. La comunicazione costante sui temi della conformità e dell'etica aziendale è un presidio essenziale per mantenere alta l'attenzione e promuovere una cultura della legalità diffusa.

L'insieme sinergico di questi principi e delle relative procedure operative costituisce l'ossatura del sistema di prevenzione della Società, un apparato di

controllo integrato che mira a tutelare l'integrità dell'ente e a indirizzare la sua crescita su un percorso di sviluppo sostenibile e responsabile.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Elemento cardine del Modello Organizzativo e condizione essenziale per la sua efficacia esimente è l'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne il costante aggiornamento.

Tenuto conto della dimensione e della complessità organizzativa e operativa di Union S.r.l., nonché della necessità di contemperare l'esigenza di una conoscenza approfondita delle dinamiche interne con quella di un punto di vista obiettivo e indipendente, l'Amministratore unico di Union S.r.l. ha deliberato di affidare le funzioni dell'OdV a un organo di tipo collegiale misto composto da tre membri, di cui uno interno alla struttura aziendale ma non titolari di poteri operativi nelle aree a rischio e due professionisti esterni, in possesso di specifiche competenze giuridiche e/o economiche in materia. Questa composizione mista è ritenuta la soluzione più adeguata a coniugare la conoscenza specialistica e l'obiettività garantite dai membri esterni con la profonda comprensione dei processi e delle dinamiche interne apportata dai membri appartenenti all'organizzazione.

L'OdV non risponde gerarchicamente ad alcun'altra funzione o area operativa e non è subordinato ad alcun responsabile. Questa collocazione garantisce la necessaria autonomia rispetto al management operativo, le cui attività sono oggetto della vigilanza dell'Organismo stesso, e assicura un canale di riporto diretto e senza filtri verso l'organo di vertice della Società. All'OdV è garantito un budget finanziario adeguato, deliberato dall'Organo Amministrativo, per lo svolgimento di tutte le attività necessarie al corretto adempimento dei suoi compiti.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, sia nella sua composizione iniziale che nei successivi rinnovi, è di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo, che vi provvede tramite apposita e motivata delibera. Allo stesso modo, l'eventuale revoca dei componenti dell'OdV durante il loro mandato può essere disposta solo dall'Organo Amministrativo e unicamente per giusta causa.

7.2. Requisiti e durata dell'Organismo di Vigilanza

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono possedere specifici requisiti che ne assicurino l'idoneità a svolgere le delicate funzioni loro assegnate. Tali requisiti devono essere posseduti al momento della nomina e mantenuti per tutta la durata dell'incarico.

I requisiti fondamentali sono:

- **autonomia e indipendenza**: i componenti dell'OdV devono essere privi di qualunque interesse, diretto o indiretto, o vincolo di subordinazione gerarchica che possa condizionarne l'operato. Non devono essere coinvolti in attività operative che sarebbero poi oggetto della loro stessa vigilanza e devono essere liberi da ogni forma di influenza o pressione interna;
- **professionalità e competenza**: l'Organismo, nel suo complesso, deve possedere le competenze tecnico-specialistiche necessarie per l'espletamento dei suoi compiti. Sono richieste conoscenze multidisciplinari in ambito legale (con specifico riferimento al diritto penale d'impresa e al D.Lgs. 231/2001), di tecniche di audit e di analisi dei sistemi di controllo interno, nonché una adeguata comprensione del settore di business e dei processi aziendali della Società;
- **onorabilità e assenza di conflitti di interesse**: i componenti non devono trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con Union e devono possedere requisiti di specchiata onorabilità. Non possono essere nominati, e decadono dall'incarico, coloro che abbiano riportato condanne, anche non definitive, per uno dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 o per altri reati che ne possano minare la credibilità e l'affidabilità;
- **continuità d'azione**: all'OdV è richiesta una disponibilità di tempo adeguata a garantire un'azione di vigilanza costante e continuativa, e non meramente episodica.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica per un periodo di tre esercizi e il suo mandato è rinnovabile. La durata predefinita dell'incarico mira a bilanciare l'esigenza di stabilità, necessaria per una programmazione efficace delle attività, con l'opportunità per l'Organo Amministrativo di rivalutare periodicamente l'adeguatezza della sua composizione.

7.3. Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV è attribuito un complesso di funzioni e poteri finalizzati a garantire la vigilanza proattiva e costante sull'adeguatezza e sull'effettivo funzionamento del Modello.

Di seguito vengono definite le funzioni principali:

- vigilare sull'efficacia e sull'osservanza del modello: verificare, attraverso un programma di controlli periodici e ispezioni mirate, che le procedure e i protocolli previsti dal Modello siano concretamente conosciuti, compresi e applicati da tutti i destinatari;
- verificare l'adeguatezza del Modello: analizzare costantemente il Modello per assicurare che esso sia sempre idoneo a prevenire i reati, valutando la necessità di eventuali aggiornamenti a fronte di mutamenti nel contesto interno o esterno;
- proporre l'aggiornamento del Modello: Presentare all'Organo Amministrativo proposte motivate di modifica e integrazione del Modello, qualora ciò si renda necessario a seguito di violazioni accertate, cambiamenti organizzativi, evoluzioni normative o criticità emerse dall'attività di vigilanza;
- gestire i flussi informativi e le segnalazioni: ricevere, analizzare e gestire tutte le informazioni, le segnalazioni e le denunce relative a potenziali violazioni del Modello (inclusa la gestione del canale di *whistleblowing*);
- promuovere e monitorare le iniziative di formazione: proporre e supervisionare l'erogazione di un'adeguata e continua attività di formazione e informazione sul Modello, al fine di garantirne la diffusione e la comprensione a tutti i livelli aziendali;
- curare la reportistica verso l'Organo Amministrativo: redigere e trasmettere all'Organo Amministrativo, con cadenza almeno semestrale, una relazione dettagliata sull'attività svolta, sulle criticità emerse e sugli interventi correttivi proposti o attuati.

Seguono i poteri dell'Organismo.

Per l'efficace svolgimento delle sue funzioni, all'OdV sono conferiti i più ampi poteri, esercitabili senza alcuna limitazione o filtro da parte delle altre funzioni aziendali. In particolare, l'OdV ha il potere di:

- avere accesso illimitato a tutta la documentazione aziendale, a ogni atto e a ogni informazione ritenuta rilevante per lo svolgimento dei propri compiti, senza che possa essergli opposto alcun segreto d'ufficio;
- accedere liberamente a tutte le sedi e a tutte le aree operative di Union per effettuare le verifiche che riterrà opportune;
- interloquire direttamente e senza intermediari con qualunque soggetto all'interno dell'organizzazione, dal personale dipendente ai dirigenti e agli amministratori, per chiedere informazioni, chiarimenti e dati;

- avvalersi del supporto di tutte le funzioni aziendali, le quali sono tenute a prestare la massima collaborazione;
- affidare incarichi e avvalersi, sotto la propria diretta responsabilità e supervisione, di consulenti esterni specializzati, qualora le verifiche da compiere richiedano competenze tecniche specifiche, utilizzando il budget a tal fine stanziato.

7.4. I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza e *Whistleblowing*

L'efficacia dell'azione di vigilanza dipende in larga misura dalla completezza e dalla tempestività delle informazioni a disposizione dell'OdV. Per questo motivo, il Modello 231 istituisce un sistema strutturato di flussi informativi diretti verso l'Organismo, che si affianca al suo potere di autonoma iniziativa.

Tutti i destinatari del Modello, e in particolare le figure apicali e i responsabili di funzione, hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV, con la massima tempestività e senza ritardo, ogni informazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001. Questi flussi si distinguono in:

- obblighi di segnalazione su evento: i responsabili delle diverse funzioni aziendali sono tenuti a segnalare immediatamente all'OdV qualsiasi evento che possa avere una potenziale rilevanza ai fini del Decreto. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) notizie relative a indagini o procedimenti penali a carico di Union S.r.l. o di suoi esponenti per reati presupposto;
b) provvedimenti o notizie provenienti da autorità di vigilanza (es. ARERA, AGCM) che evidenzino criticità nei sistemi di controllo;
c) comportamenti o situazioni che appaiano in violazione delle procedure previste dal Modello;
d) eventuali pressioni o richieste anomale ricevute da terzi, inclusi pubblici ufficiali.

- flussi informativi periodici: Con cadenza predefinita (es. trimestrale o semestrale), le funzioni aziendali più esposte a rischio trasmettono all'OdV una reportistica sintetica relativa alle attività svolte nelle aree sensibili, come ad esempio l'elenco dei nuovi fornitori qualificati, le consulenze attivate, le donazioni effettuate, i procedimenti disciplinari conclusi, etc.

- **Il Sistema di segnalazione (Whistleblowing)**

In conformità con la normativa vigente (D.Lgs. 24/2023), Union S.r.l. istituisce e garantisce canali di segnalazione interni che consentono a dipendenti, collaboratori, fornitori e altri *stakeholder* di segnalare, in modo riservato e protetto, condotte illecite o violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza.

L'Organismo di Vigilanza è designato quale gestore di tali canali.

A tal riguardo, Union S.r.l. assicura:

- la disponibilità di canali di segnalazione diversificati (tra cui, primariamente, sistema di segnalazione interno gestito tramite apposita piattaforma informatica o, in subordine, in caso di temporaneo malfunzionamento di tale sistema, casella di posta elettronica dedicata, piattaforma informatica, posta ordinaria) che garantiscano, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto assoluto di atti di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la gestione di ogni segnalazione ricevuta con la massima confidenzialità e l'avvio delle necessarie indagini interne, nel rispetto dei diritti di tutte le parti coinvolte.

La gestione di questi flussi informativi è essenziale per consentire all'OdV di avere un quadro costantemente aggiornato dei rischi e di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione di reati o per correggere le eventuali disfunzioni del Modello.

8. ATTIVITA' DI REPORTISTICA AGLI ORGANI SOCIETARI

Il flusso informativo dall'Organismo di Vigilanza verso gli Organi Societari (l'Organo Amministrativo) rappresenta un momento fondamentale per garantire la concreta ed efficace attuazione del Modello. Tale reporting costituisce il canale istituzionale attraverso cui l'organo di vertice della Società viene reso edotto dello stato di salute del sistema di controllo, delle eventuali criticità riscontrate e delle azioni correttive necessarie. Questo processo assicura che l'Organo Amministrativo disponga di tutti gli elementi per esercitare pienamente le proprie responsabilità di indirizzo e supervisione in materia.

Il sistema di reporting è articolato su due livelli complementari: una reportistica periodica e programmata, e una reportistica straordinaria, attivata al verificarsi di eventi di particolare rilevanza.

- **In merito alle relazioni periodiche**

Con cadenza almeno semestrale, l'Organismo di Vigilanza predispone e trasmette all'Amministratore di Union S.r.l. una relazione scritta e dettagliata sull'esito dell'attività sino ad allora espletata. Tale relazione ha lo scopo di fornire un quadro organico e completo delle attività di vigilanza svolte nel periodo di riferimento e dello stato di attuazione del Modello.

La relazione periodica deve contenere, come minimo, i seguenti elementi informativi:

- sintesi dell'attività di vigilanza svolta: una descrizione delle verifiche, degli audit e dei controlli pianificati ed effettivamente realizzati nel semestre di riferimento, con indicazione delle aree e dei processi aziendali che sono stati oggetto di ispezione;
- esiti delle verifiche e criticità rilevate: i risultati emersi dalle attività di controllo, evidenziando le eventuali non conformità, le violazioni del Modello o le carenze procedurali riscontrate. per ciascuna criticità, l'OdV indica il livello di rischio associato;
- stato di attuazione delle misure correttive: un aggiornamento sullo stato di implementazione delle azioni correttive richieste a seguito di precedenti verifiche o segnalazioni, valutandone l'efficacia nel risolvere le problematiche identificate;
- gestione delle segnalazioni ricevute: informazioni, in forma aggregata e nel pieno rispetto degli obblighi di riservatezza, circa il numero e la tipologia delle segnalazioni ricevute attraverso i canali di *whistleblowing* o altre fonti, e una sintesi delle indagini svolte e dei relativi esiti;
- attività di formazione: un resoconto sulle iniziative di formazione e comunicazione sul Modello 231 realizzate nel periodo e una valutazione sulla loro efficacia;
- proposte di aggiornamento del Modello: eventuali proposte motivate di modifica o integrazione del Modello, qualora l'attività di vigilanza ne abbia evidenziato la necessità per mantenerne l'adeguatezza;
- piano delle attività future: Il programma delle attività di vigilanza che l'Organismo intende svolgere nel semestre successivo.

- **In merito alle relazioni straordinarie e sugli obblighi di informativa su evento**

A prescindere dalla cadenza periodica, l'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare senza indugio l'Organo Amministrativo al verificarsi di fatti o situazioni di particolare gravità che richiedano un'azione immediata o che possano avere un impatto significativo sulla Società.

Costituiscono oggetto di segnalazione straordinaria, tra le altre, le seguenti circostanze:

- l'accertamento di violazioni del Modello gravi e comprovate, dalle quali emerga un rischio concreto e attuale di commissione di un reato presupposto;
- la ricezione di segnalazioni (*whistleblowing*) particolarmente circostanziate relative a presunte condotte illecite di rilevante entità;
- l'avvio di indagini penali nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o nei confronti di figure apicali per uno dei reati presupposto;
- eventuali situazioni di ostruzionismo o di mancata collaborazione da parte di una o più funzioni aziendali, tali da ostacolare l'efficace espletamento delle attività di vigilanza;
- in ogni caso, qualsiasi altro evento che, a giudizio discrezionale dell'Organismo, sia ritenuto di tale importanza da non poter attendere la relazione periodica successiva.

Tali comunicazioni straordinarie possono avvenire tramite relazione scritta o, laddove l'urgenza lo richieda, anche attraverso la convocazione di una riunione ad hoc con gli organi societari di Union S.r.l. L'Organo Amministrativo, ricevuta l'informativa, è tenuto ad assumere le opportune deliberazioni e a intraprendere le azioni necessarie a tutela dell'integrità di Union S.r.l.

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE E OBBLIGHI INFORMATIVI

9.1. Finalità e Principi Generali

Union S.r.l. riconosce nella formazione del personale e nella corretta informazione verso i propri partner esterni due pilastri fondamentali per la concreta ed efficace attuazione del presente Modello Organizzativo. Una comprensione profonda e diffusa della normativa, del Codice Etico e delle procedure interne è infatti la prima garanzia affinché tutti coloro che operano

in nome e per conto della Società possano agire con piena consapevolezza, prevenendo attivamente la commissione dei reati presupposto.

Per tali ragioni, l'intero programma formativo e informativo è progettato per raggiungere obiettivi precisi e misurabili, quali:

- diffondere una solida conoscenza del D.Lgs. 231/2001, illustrandone gli scopi e le responsabilità che ne derivano sia per l'ente che per le singole persone fisiche;
- illustrare in modo chiaro e dettagliato i contenuti del Modello, del Codice Etico e dei protocolli di controllo specifici adottati dalla Società;
- accrescere la consapevolezza dei rischi di reato specificamente legati alle diverse aree di attività, con un'attenzione particolare ai processi aziendali identificati come più sensibili;
- fornire gli strumenti operativi necessari per svolgere correttamente le proprie mansioni, nel pieno rispetto delle procedure, e per essere in grado di riconoscere e gestire eventuali situazioni a rischio;
- rendere note le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (OdV) e le modalità con cui è possibile interagire con esso, inclusi i canali dedicati alle segnalazioni (c.d. *whistleblowing*);
- chiarire le conseguenze previste dal sistema sanzionatorio interno in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

9.2. Destinatari delle Attività

Il nostro impegno per la formazione e l'informazione si estende a tutta la struttura aziendale e ai principali partner esterni, attraverso percorsi differenziati che tengono conto del ruolo e del grado di coinvolgimento di ciascuno nelle dinamiche aziendali. I destinatari di queste attività sono stati suddivisi nelle seguenti categorie:

- organi sociali, in particolare l'Amministratore Unico;
- personale dirigente e apicale, includendo direttori, dirigenti e chiunque rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o gestione, anche di fatto, della Società o di sue unità operative;
- personale operante nelle aree a rischio, cioè tutti i dipendenti coinvolti nei processi sensibili, come ad esempio le aree commerciale, tecnica, acquisti, amministrazione e finanza o l'area che gestisce i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- generalità del personale dipendente, per tutti coloro che non rientrano nelle categorie precedenti;

- collaboratori esterni e terze parti, quali consulenti, agenti, fornitori e partner commerciali che operano per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo Union.

9.3. Il Programma di Formazione

L'Organo Amministrativo, agendo su proposta dell'Organismo di Vigilanza e con il supporto strategico della funzione Risorse Umane (attualmente in outsourcing, ma in fase di internalizzazione), è responsabile della definizione e approvazione di un Piano di Formazione strutturato e periodico. Questo piano viene aggiornato con regolarità per garantirne la costante aderenza del Modello e dei meccanismi operativi di Union S.r.l. all'evoluzione normativa e organizzativa.

9.3.1. Modalità di Erogazione

Per massimizzare l'efficacia e l'apprendimento, la formazione viene erogata attraverso un mix di modalità flessibili e interattive, tra cui:

- sessioni in azienda tenute da docenti interni qualificati o da consulenti esterni specializzati;
- percorsi di e-learning su piattaforme dedicate, per consentire una fruizione dei contenuti agile e personalizzata, con test di verifica finale per l'attestazione delle competenze acquisite;
- workshop pratici e analisi di casi reali, per approfondire tematiche operative e simulare la gestione di situazioni concrete;
- comunicazioni periodiche tramite circolari e aggiornamenti sulla intranet aziendale.

9.3.2. Contenuti Formativi

I contenuti sono attentamente calibrati in base ai destinatari. Per la generalità dei dipendenti è prevista una formazione di base sui principi del D.Lgs. 231/2001, sul Codice Etico e sul ruolo dell'OdV.

Al personale dirigente, apicale e a quello operante nelle aree a rischio è invece dedicata una formazione specifica e approfondita, che include:

- un'analisi puntuale della normativa 231 e dei più recenti orientamenti giurisprudenziali;
- un focus dettagliato sui reati presupposto più rilevanti per il settore di attività, quali:
- i reati contro la Pubblica Amministrazione (es. truffa per il conseguimento di incentivi per il fotovoltaico);

- i reati ambientali, con particolare attenzione alla gestione dei pannelli fotovoltaici a fine vita (RAEE);
- i delitti contro l'industria e il commercio, per prevenire frodi legate alla vendita di purificatori d'acqua;
- i reati societari e i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, connessi ai rischi derivanti dall'attività di installazione degli impianti;
- un'illustrazione operativa delle procedure e dei protocolli di controllo da applicare nella propria area di competenza.

È inoltre previsto un percorso formativo obbligatorio per tutto il personale neoassunto, da erogarsi al momento dell'ingresso in azienda.

9.4. Informativa verso Collaboratori Esterni e Terze Parti

L'impegno di Union S.r.l. nella prevenzione dei reati si estende anche ai soggetti terzi che collaborano con essa. La diffusione dei principi del Modello a questi partner viene assicurata principalmente attraverso:

- l'inserimento di specifiche clausole contrattuali che obbligano le controparti a rispettare i principi del Modello e del Codice Etico, prevedendo la risoluzione del rapporto in caso di violazione;
- la consegna di estratti informativi o del testo integrale del Codice Etico;
- la pubblicazione della presente parte generale del Modello, del Codice Etico e dei precetti in materia di *whistleblowing* sul sito internet aziendale, per garantirne la massima accessibilità e trasparenza.

9.5. Tracciabilità e Documentazione

Ogni attività di formazione e informazione viene meticolosamente tracciata e documentata. La Società, in stretto coordinamento con l'OdV, gestisce un registro della formazione in cui vengono annotate tutte le informazioni rilevanti (partecipanti, date, argomenti, esiti dei test). Questa documentazione, insieme a quella che attesta l'avvenuta informazione ai soggetti esterni, costituisce un elemento probatorio fondamentale ed è sempre a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per le sue attività di verifica.

10. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

10.1. Principi Generali

L'efficacia del presente Modello Organizzativo non può prescindere dall'implementazione di un sistema sanzionatorio strutturato, trasparente e

coerente, capace di punire le violazioni delle sue prescrizioni e di agire come un efficace deterrente per comportamenti illeciti futuri.

Un Modello privo di un adeguato apparato sanzionatorio rischierebbe di essere percepito come un mero adempimento formale, perdendo così la sua funzione sostanziale di prevenzione dei reati.

Union S.r.l., pertanto, si impegna ad applicare sanzioni nei confronti di chiunque, a prescindere dal ruolo o dalla funzione ricoperta, violi le disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico o nei protocolli di controllo specifici. L'intero processo sanzionatorio è improntato al rispetto dei seguenti principi fondamentali:

- legalità e preesistenza delle norme, in conformità con la legislazione vigente, i contratti collettivi e i regolamenti interni;
- tipicità e proporzionalità, assicurando che a ogni specifica violazione corrisponda una sanzione adeguata alla sua gravità;
- pieno diritto al contraddittorio e alla difesa, garantendo a chiunque sia oggetto di un procedimento disciplinare di poter esporre le proprie ragioni;
- imparzialità e assenza di discriminazioni nella valutazione dei fatti e nell'applicazione delle misure.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di segnalare le violazioni accertate agli organi e alle funzioni aziendali competenti per l'avvio del procedimento disciplinare, i quali procederanno in autonomia secondo le rispettive responsabilità.

10.2. Misure verso i dipendenti

La violazione delle norme del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei lavoratori dipendenti costituisce un illecito disciplinare. In base alla gravità della condotta, e nel pieno rispetto delle procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, potranno essere irrogate le seguenti sanzioni, in un'ottica di progressione e proporzionalità:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa, per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per un massimo di dieci giorni;

- licenziamento con preavviso o, nei casi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto, licenziamento per giusta causa.

Costituiscono esempi di condotte sanzionabili l'elusione dei controlli prescritti, la mancata osservanza delle procedure o del Codice Etico, l'omessa o reticente segnalazione all'OdV di potenziali violazioni o la creazione di ostacoli all'attività di vigilanza.

10.3. Misure verso i Dirigenti

Per i lavoratori con qualifica di Dirigente, la violazione del Modello assume una particolare gravità in ragione dell'elevato grado di responsabilità e fiducia che caratterizza il loro ruolo. Fermo restando quanto previsto dal CCNL Dirigenti applicabile, le violazioni accertate potranno comportare l'applicazione di tutte le sanzioni previste per i dipendenti, fino al licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, in relazione alla gravità della violazione e al danno arrecato alla Società.

10.4. Misure nei confronti di Consulenti e Collaboratori Esterni

Union S.r.l. esige il rispetto dei principi del Modello anche da parte di tutti i soggetti terzi che intrattengono rapporti contrattuali con essa. La violazione di tali principi, formalizzati attraverso l'inclusione di specifiche "clausole 231" nei contratti, costituisce un grave inadempimento contrattuale e potrà determinare, a seconda della gravità, l'adozione delle seguenti misure:

- applicazione delle penali contrattualmente previste;
- sospensione temporanea delle prestazioni o dei pagamenti;
- risoluzione del contratto per inadempimento, fatto salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento di ogni eventuale danno subito.

10.5. Misure nei confronti dei Componenti dell'Organismo di Vigilanza

Anche i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al pieno rispetto dei doveri loro assegnati. Nel caso in cui un membro dell'OdV dovesse rendersi responsabile di negligenza, omissione o ritardo ingiustificato nell'esercizio delle proprie funzioni di vigilanza, o violasse gli obblighi di riservatezza, l'Organo Amministrativo, previa contestazione e valutazione delle controdeduzioni, potrà deliberare la revoca dell'incarico per giusta causa, provvedendo senza indugio alla sua sostituzione per garantire la continuità della funzione di controllo.