



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

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

**DI**

**UNION GAS METANO SPA**

**PARTE GENERALE**

INDICE

**PARTE GENERALE**

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>CAPITOLO 1:.....</b>	<b>4</b>
<b>DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.....</b>	<b>4</b>
1.1. INTRODUZIONE.....	4
1.2. NATURA DELLA RESPONSABILITÀ.....	4
1.3. AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE. ....	5
1.4. FATTISPECIE DI REATO. ....	5
1.5. APPARATO SANZIONATORIO. ....	5
1.6. DELITTI TENTATI.....	6
1.7. VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	7
1.8. REATI COMMESSI ALL'ESTERO. ....	8
1.9. PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO. ....	9
1.10. MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO. ....	9
1.11. CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI. ....	11
1.12. SINDACATO DI IDONEITÀ.....	12
<b>CAPITOLO 2:.....</b>	<b>13</b>
<b>MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UGM.....</b>	<b>13</b>
2.1. L'ATTIVITÀ DI UGM.....	13
2.2. L'ASSETTO ISTITUZIONALE DI UGM.....	13
2.3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UGM .....	13
2.4. LA METODOLOGIA ADOTTATA. ....	14
2.5. LA GOVERNANCE AZIENDALE E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.....	15
2.6. L'ADOZIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO.....	15
2.7. PRINCIPI DI INDIRIZZO DI GRUPPO UGM IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI.....	16
2.8. PRESTAZIONE DI SERVIZI INFRAGRUPPO.....	16
<b>CAPITOLO 3:.....</b>	<b>18</b>
<b>MAPPATURA E PROTOCOLLI.....</b>	<b>18</b>
3.1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ O PROCESSI "SENSIBILI" AI SENSI DEL DECRETO 231. ....	18
3.2. I PROTOCOLLI.....	18
3.3. LA STRUTTURA DEI PROTOCOLLI.....	18
<b>CAPITOLO 4:.....</b>	<b>20</b>
<b>PRINCIPI ED ETICA DI UGM .....</b>	<b>20</b>
4.1. IL CODICE ETICO .....	20
<b>CAPITOLO 5:.....</b>	<b>21</b>
<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001 .....</b>	<b>21</b>
5.1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA IN UGM.....	21
5.2. SEGNALAZIONI DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING).....	22
<b>CAPITOLO 6:.....</b>	<b>24</b>
<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>24</b>
6.1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE. ....	24
6.2. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	24
<b>CAPITOLO 7:.....</b>	<b>26</b>
<b>PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....</b>	<b>26</b>
7.1. PREMESSA.....	26
7.2. DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	26

7.3.	ALTRI DESTINATARI .....	27
7.4.	ATTIVITÀ DI FORMAZIONE. ....	27
<b>CAPITOLO 8:</b>	.....	<b>29</b>
<b>CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.</b>	.....	<b>29</b>
8.1.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	29
<b>DEFINIZIONI E GLOSSARIO</b>	.....	<b>31</b>

## PREMESSA

Il presente documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 allo scopo di descrivere in forma organizzata le regole, le norme comportamentali e di controllo che disciplinano l'organizzazione e la gestione di Union Gas Metano Spa, anche sinteticamente indicata come "**UGM**".

Il documento, corredato di tutti i suoi allegati, rappresenta l'aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2021.

Nel corso del processo di revisione del proprio Modello, **UGM** ha altresì provveduto a revisionare il Codice Etico.

## CAPITOLO 1: DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO.

### 1.1. Introduzione.

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “d.lgs. 231/2001”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il d.lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal d.lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i cc.dd. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il d.lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittive in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è tuttavia esclusa se la stessa ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi. Questi possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia.

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

### 1.2. Natura della responsabilità.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “*nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia*”.

Il d.lgs. 231/2001 ha infatti introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del d.lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere affittivo delle sanzioni applicabili alla società.

### **1.3. Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.**

Come sopra anticipato, secondo il d.lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del d.lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del d.lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **1.4. Fattispecie di reato.**

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – sono stati inizialmente individuati in quelli contro la Pubblica Amministrazione e nei cc.dd. “reati societari”.

Nel corso degli anni il quadro originario è mutato notevolmente, il Legislatore ha, infatti, introdotto nuovi reati presupposto fino ad arrivare all'attuale formulazione meglio descritta nel documento “**Guida ai reati previsti dal Decreto**”, anch'esso parte integrante del sistema 231 adottato da **UGM**.

### **1.5. Apparato sanzionatorio.**

Quale conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, il d.lgs. 231/2001 prevede delle sanzioni a carico della società, quali:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, d.lgs. 231/2001 “*le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*”) che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote” in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, d.lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del d.lgs. 231/2001.

## **1.6. Delitti tentati.**

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione o collegamento tra l'ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p..

## 1.7. Vicende modificative dell'ente.

Il d.lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, con la specificazione che la nozione di patrimonio è riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre quella di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie.

La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del d.lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma *"il criterio di massima al riguardo è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del d.lgs. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione abbia avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del d.lgs. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del d.lgs. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.



Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che:

- la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata;
- l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

## **1.8. Reati commessi all'estero.**

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.

La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del d.lgs. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-novies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;
- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

## 1.9. Procedimento di accertamento dell'illecito.

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001).

Tale regola trova un temperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

## 1.10. Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, del d.lgs. 231/2001):

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza (Dipendenti o Sottoposti), la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del d.lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Sarà l'autorità giudiziaria che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Per quanto concerne la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico della sicurezza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, di seguito anche "TUS") il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli *standard* tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

### 1.11. Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti.

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

In ottemperanza a quanto disposto dall’art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001*; di seguito, “Linee guida di Confindustria<sup>2</sup>”) fornendo, tra l’altro, le indicazioni metodologiche per l’individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve, altresì, prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività sopra elencate;
- per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta, un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l’eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

<sup>2</sup> Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria nel 2008 e aggiornate nel luglio 2014.

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

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

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

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

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

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

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice Etico, pur avendo il presente Modello finalità specifiche di ottemperanza al D.Lgs. 231/2001.

## **1.12. Sindacato di idoneità.**

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, possa e debba essere ritenuto, con ragionevole certezza, tale da azzerare o, almeno, minimizzare il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

## **CAPITOLO 2: MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI UGM**

### **2.1. L'attività di UGM**

**UGM**, con sede legale a Milano in via Domenico Scarlatti, n. 30 e sede operativa in Via Alfredo Nobel, 265 – Aversa (CE), è una società costituita nel 2005 ed operante nel settore della distribuzione di gas metano ed energia, è una Società appartenente alla galassia Union Energy Group.

UGM ha sempre operato con la massima attenzione ai temi della responsabilità sociale e in tale ottica ha ritenuto di adottare un proprio modello organizzativo, gestione e controllo conforme ai requisiti previsti dal d.lgs. 231/2001, coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

### **2.2. L'assetto istituzionale di UGM**

L'organizzazione societaria di UGM è di tipo tradizionale e consta dei seguenti organi sociali:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Società di revisione.

Le funzioni, i compiti e le modalità di funzionamento dei suddetti organi sono regolate dallo Statuto e dalle disposizioni normative del Codice Civile.

L'Assemblea dei Soci, regolarmente costituita rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni prese in conformità della legge e dello statuto sociale obbligano tutti i soci anche se assenti o dissenzienti.

Il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria per il perseguimento dello scopo sociale.

Al Collegio sindacale sono affidati compiti di vigilanza, di legittimità e di merito su:

- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa della società per gli aspetti di competenza, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;
- l'osservanza della legge e dell'atto costitutivo;
- il rispetto delle norme di valutazione del patrimonio sociale.

Il controllo contabile è esercitato da Società di revisione, iscritta nello speciale albo, che è organo di controllo esterno della società. A questa compete di verificare, nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. Alla stessa spetta, inoltre, di accertare che il bilancio di esercizio corrisponda alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e che il medesimo documento contabile sia conforme alle norme che lo disciplinano.

### **2.3. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di UGM**

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla



commissione di alcune tipologie di reato e di illecito amministrativo, è un atto di responsabilità sociale di **UGM** da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: *stakeholder*, *manager*, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

Il Modello di organizzazione e gestione di **UGM** si compone di:

- Codice Etico, documento che definisce la *mission* aziendale, gli strumenti, i principi etici e i valori di riferimento cui la Società si ispira per il suo perseguimento;
- una Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal Codice Etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- una Parte Speciale composta dai seguenti documenti:
  - Mappatura delle aree di rischio;
  - Guida ai reati previsti dal Decreto 231;
  - Protocolli;
  - Sistema disciplinare e sanzionatorio;
  - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
  - Procedura per la segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing).

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

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

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

## 2.4. La metodologia adottata.

Il processo seguito per la predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, sistema normativo e di conferimento di poteri e deleghe ecc.);
- analisi dell'operatività aziendale al fine di identificare le "attività o i processi sensibili", ovvero le attività o i processi nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate e le unità organizzative coinvolte;
- analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati e dei passi procedurali e controlli in essere;

- redazione di appositi Protocolli (uno per ogni attività/processo “sensibile”) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni della Società atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- segnalazione di modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- definizione, ove necessario, di modifiche e integrazioni ai controlli e loro implementazione;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e definizione dei flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di amministrazione.
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

## **2.5. La governance aziendale e il sistema dei controlli interni.**

I principi del governo societario sono posti dallo Statuto e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni per la Società è costituito dall’insieme delle regole, delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

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

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

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

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

## **2.6. L’adozione del modello nell’ambito del gruppo**

È attribuita alla responsabilità delle singole Società del Gruppo l’attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione alle attività poste concretamente in essere nelle aree a rischio potenziale relativamente alle categorie di reati previsti dal d.lgs.231/2001 e successive modifiche e integrazioni.



## 2.7. Principi di indirizzo di Gruppo UGM in materia di Responsabilità amministrativa degli Enti

Ciascuna società controllata svolge autonomamente l'attività di predisposizione e adozione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231, anche tenendo conto dei principi di condotta adottati dalla società controllante.

È responsabilità delle singole società controllate l'attuazione dei principi di controllo previsti nel Modello, in relazione alle attività poste concretamente in essere nelle aree a rischio potenziale relativamente alle categorie di reati previsti dal Decreto 231.

La società controllante promuove l'adozione e l'efficace attuazione dei Modelli, ma la stessa:

- non dirama indicazioni, in termini precettivi e vincolanti, nell'attività di elaborazione e revisione dei Modelli delle società controllate;
- può prestare un supporto di natura consulenziale, volto ad agevolare le attività di adozione, aggiornamento, implementazione e monitoraggio dei Modelli da parte delle singole società controllate;
- delinea regole specifiche per la correttezza e la trasparenza nei rapporti con le singole società controllate attraverso comunicazioni rese in forme ufficiali e tracciabili.

Ogni società controllata:

- adotta principi etico-comportamentali specificamente determinati in relazione alla propria operatività e alle fattispecie di reati per essa rilevanti;
- può implementare autonomamente ed integrare, laddove necessario in base alla specifica operatività e all'effettiva esposizione ai rischi-reato contemplati dal Decreto 231, codici di comportamento, sistema disciplinare e protocolli allineati a quelli della controllante;
- nomina il proprio Organismo di Vigilanza.

L'avvenuta adozione del Modello da parte di ogni società controllata è da questa comunicata all'area aziendale preposta della società controllante mediante trasmissione:

- della copia del Modello e della delibera di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- della copia della delibera di nomina ODV da parte del Consiglio di Amministrazione.

Sono istituiti canali di comunicazione tra tutte le società controllate e la società controllante riguardanti:

- > lo stato di attuazione del sistema adottato ai sensi del Decreto 231;
- > le eventuali violazioni al Modello/Decreto e sanzioni applicate;
- > gli aggiornamenti dei modelli organizzativi effettuati a seguito di nuovi reati-presupposto rilevanti.

Con riferimento alle attività sopra illustrate le competenti funzioni della Controllante forniscono alle società eventuale supporto e collaborazione, per quanto di rispettiva competenza, nell'espletamento dei compiti alle stesse spettanti.

## 2.8. Prestazione di servizi infragruppo

Le eventuali prestazioni di servizio, svolte da **UGM** a favore di società eventualmente appartenenti al Gruppo, che possono interessare attività e operazioni a rischio, devono essere disciplinate da un contratto scritto.

Analogia disciplina dovrà essere assicurata per le prestazioni di servizio ricevute da altre società appartenenti al Gruppo, che possono interessare attività e operazioni a rischio.

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

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

Le violazioni del Modello riscontrate in una attività disciplinata nei contratti di service tra le società del gruppo, sono comunicati a cura dell’Organismo di Vigilanza all’omologo Organismo della società controparte del contratto di servizio.

## **CAPITOLO 3: MAPPATURA E PROTOCOLLI.**

### **3.1. Individuazione delle attività o processi “sensibili” ai sensi del Decreto 231.**

Con riferimento alle fattispecie di reato indicate nella Guida ai reati prevista dal Decreto e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà dell'ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare le attività ed i processi “sensibili” dove il rischio di reato 231 è presente.

Le aree di attività/processi potenzialmente “sensibili” della Società sono indicate nella Mappatura delle aree di rischio, parte integrante del sistema 231 adottato dalla società **UGM**.

Al fine di individuare specificamente e in concreto le aree a rischio all'interno della Società, si è proceduto ad un'analisi della struttura societaria ed organizzativa di **UGM**.

Detta analisi è stata condotta utilizzando la documentazione relativa alla Società, gli eventuali esiti dell'attività dell'Organismo di Vigilanza espletata negli anni precedenti, nonché tutte le indicazioni rivenienti dalla dottrina, giurisprudenza e dalla *best practice*.

Tutto ciò ha consentito una verifica capillare dei processi aziendali di volta in volta coinvolti e quindi un'individuazione tra essi di quelli suscettibili di essere considerati “aree a rischio”.

### **3.2. I protocolli.**

Per ognuna delle attività “sensibili” individuate è stata avviata un'attività per la predisposizione di uno specifico protocollo contenente la descrizione sintetica dei controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente.

I controlli così definiti, distinti tra “generali”, presenti in tutte le attività sensibili, e “specifici” applicati alle singole attività sensibili, sono stati formalizzati all'interno dei singoli documenti.

### **3.3. La struttura dei protocolli.**

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

**a. Considerazioni preliminari sulla Attività "sensibile":**

– Definizione dell'area di rischio.

**b. Reati associabili:**

– Elenco dei reati associabili all'area di rischio in esame e relativi riferimenti normativi.

**c. Sistema dei controlli:**

Definizione dei punti di controllo generali e specifici orientati su:

– Presidi etici inerenti all'attività o al processo;

- Esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
- Tracciabilità e verificabilità *ex-post* del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile tramite adeguati supporti documentali/informatici;
- Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
- Esistenza di un sistema di deleghe coerentemente con le responsabilità organizzative assegnate.

**d. Rapporti con l'Organismo di Vigilanza:**

- Disciplina delle segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.
- Specificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza con l'indicazione delle relative funzioni responsabili.
- Eventuali indicazioni specifiche sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'attività o processo a rischio.

## CAPITOLO 4: PRINCIPI ED ETICA DI UGM

### 4.1. IL Codice Etico

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

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

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

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

La scelta di adottare il Codice Etico vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte della Società, una sorta di "dichiarazione di principi", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il predetto documento si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con la Società.

Il Codice Etico è costituito da un insieme, volutamente snello, di regole di carattere molto generale, volto a creare *standard* comportamentali uniformi e a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari e i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto della Società.

Si è voluto inoltre conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è, infatti, previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difformi, che costituirebbero "un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia della Società".

## CAPITOLO 5: L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

### 5.1. L'Organismo di Vigilanza in UGM

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

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

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

Le Linee guida di Confindustria, periodicamente aggiornate, che qui si citano in quanto rappresentano i codici di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 redatto da associazioni di categoria - individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento di un organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex d.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari”*.

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

Il D.lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. UGM ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del d.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, il Modello di UGM rimette all'Organo Amministrativo l'identificazione della struttura del proprio organismo di vigilanza (di seguito, "Organismo di Vigilanza") sulla base di una delle seguenti possibili soluzioni:

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

La società **UGM**, per il tramite del proprio Consiglio di Amministrazione, ha deciso di strutturare l'Organismo di Vigilanza mediante una composizione collegiale.

Per quanto attiene, invece, ai membri dell'OdV, l'Organo Amministrativo potrà prevedere, oltre ad una composizione di matrice esclusivamente esterna, anche una composizione mista, con due componenti esterni, tra cui il Presidente e un componente interno.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza ha diritto ad un voto.

La scelta di creare una funzione ad *hoc* costituita sia da professionalità interne alla Società che esterne ad essa, che diano garanzia di effettività del controllo e di omogeneità di indirizzo, è considerata idonea in quanto:

- l'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre sarebbero garantite dalla presenza di uno o più membri esterni e dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operative attribuite all' Organismo di Vigilanza;
- la professionalità sarebbe assicurata dalle competenze e dalle esperienze delle quali tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza godono, in particolare: per il membro interno quanto alla conoscenza delle problematiche di carattere organizzativo, gestionale e aziendalistico e per la familiarità acquisita con le caratteristiche delle attività e della struttura di UGM, per il membro esterno per le competenze e l'esperienza maturate nella trattazione delle implicazioni di carattere giuridico della materia;
- la continuità di azione sarebbe garantita dalla presenza nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza di uno o più membri interni e dalla circostanza che il medesimo Organismo si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti, di flussi informativi generati da risorse interne nell'ambito delle attività di supervisione operativa ad esse demandate.

Per maggiori dettagli si fa rinvio all'apposita Parte Speciale denominata "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"

## **5.2. Segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing)**

La società approva e aggiorna una specifica procedura per disciplinare la segnalazione di illeciti ai sensi del comma 2-bis dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, tale procedura disciplina l'implementazione di uno o più canali che consentano ai destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e

concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La procedura garantisce che tali canali garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione e prevedono almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

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

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

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Costituisce violazione sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 6 la condotta di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.



## CAPITOLO 6: IL SISTEMA DISCIPLINARE.

### 6.1. Finalità del sistema disciplinare.

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001 indicano l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo.

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

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

### 6.2. Caratteristiche del sistema disciplinare.

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

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

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

L'adozione del Sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente dalla responsabilità dell'Ente.

Il sistema è strutturato sulla base dei seguenti principi:

- differenziazione delle sanzioni in relazione alle caratteristiche soggettive dei destinatari;
- differenziazione dell'entità delle sanzioni in relazione alla gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente;
- rilevanza della recidiva ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a limitare i danni;
- previsione di specifiche sanzioni in caso di negligenza o imperizia nell'individuazione o eliminazione di violazioni del Modello.

Per quanto concerne i dipendenti ed i dirigenti si potrà fare riferimento ai relativi contratti collettivi di lavoro da cui si potranno mutuare anche le sanzioni a carico di amministratori e sindaci, che potranno quindi incorrere anche in sanzioni di natura pecuniaria.

Relativamente ai rapporti con i terzi potranno prevedersi apposite clausole contrattuali da attivare con gradualità in relazione alle circostanze.

Nell'ambito del procedimento disciplinare dovrà essere interessato l'Organismo di Vigilanza attraverso la richiesta di un parere non vincolante relativo alla misura proposta.

Il Sistema Sanzionatorio definito dalla Società costituisce apposita sezione della parte speciale del modello.

## **CAPITOLO 7: PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE.**

### **7.1. Premessa.**

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

In particolare, obiettivo di **UGM** è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi di **UGM** in forza di rapporti contrattuali.

La comunicazione deve riguardare *“il codice etico, gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano”*.

La comunicazione dovrà essere:

- capillare;
- efficace;
- autorevole (cioè emessa da un livello adeguato);
- chiara;
- dettagliata;
- periodicamente ripetuta.

L’attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall’Organismo di Vigilanza cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

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

### **7.2. Dipendenti e componenti degli organi sociali.**

Ogni dipendente è tenuto a:

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

Al fine di garantire un’efficace e razionale attività di comunicazione, **UGM** promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento

diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

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

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

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

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

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

### 7.3. Altri destinatari.

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

A tal fine, **UGM** fornirà ai soggetti terzi più significativi un estratto della Parte Generale del Modello e una copia del Codice Etico.

Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e la copia del Codice Etico verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

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

### 7.4. Attività di formazione.

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

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

La Società predispone, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

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

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

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

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

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria.

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

## **CAPITOLO 8: CRITERI DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.**

### **8.1. Aggiornamento del Modello.**

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

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

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

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

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

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

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

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

Al fine di garantire maggiore tempestività d'azione ed efficacia al Modello, qualora le esigenze di aggiornamento derivassero esclusivamente da mutamenti organizzativi, il relativo potere di revisione del Modello può essere esercitato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione sentito l'Organismo di Vigilanza.

In tal caso, le relative determinazioni dovranno essere oggetto di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione in occasione della prima convocazione utile.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

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

## DEFINIZIONI E GLOSSARIO

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

DEFINIZIONE	DESCRIZIONE
<b>Amministrazione &amp; Finanza</b>	Area aziendale che svolge le funzioni di amministrazione e finanza per UGM.
<b>Area aziendale</b>	Settore aziendale che può comprendere una o più Funzioni aziendali
<b>Attività aziendale</b>	Ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale
<b>Attività sensibile o Processo sensibile</b>	Operazione o serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto
<b>Codice Etico</b>	Principi etici della Società finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal Decreto
<b>Collaboratore</b>	Soggetto esterno alla Società che svolge un'attività lavorativa a tempo determinato per l'azienda in base a specifico contratto regolamentato dalla legge.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il collegio sindacale in carica della Società
<b>Commerciale o Vendite</b>	Area aziendale per lo sviluppo e promozione commerciale, identificazione di nuove opportunità di business e gestione, formulazione di offerte commerciali per la vendita dei servizi di UGM.
<b>Consigliere Delegato oppure AD</b>	Il consigliere delegato in carica della Società
<b>Consiglieri del Consiglio di Amministrazione</b>	Amministratori in carica della Società
<b>Consiglio di Amministrazione oppure CDA</b>	Il consiglio di Amministrazione della società
<b>Consulente</b>	Soggetto esterno alla Società che svolge attività professionale non continuativa ed in piena autonomia a favore della stessa in base a specifico accordo contrattuale.
<b>Controllo interno</b>	Insieme delle Procedure aziendali poste in essere dai Consiglieri per garantire la corretta esecuzione delle Attività aziendali, l'affidabilità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni, nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale
<b>Decreto</b>	Indica il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231 e successive modificazioni e integrazioni
<b>Direttori/Dirigenti</b>	I lavoratori preposti alla direzione di una o più Aree aziendali con autonomia decisionale a cui compete promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali
<b>Disposizione aziendale</b>	Regola aziendale specifica e formalizzata in termini sintetici quale ad esempio un ordine di servizio
<b>Documento di valutazione dei rischi aziendali</b>	Il documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs 81/08
<b>Documento programmatico della sicurezza</b>	Il documento redatto in base alle disposizioni di cui al punto 19 del disciplinare tecnico in materie di misure minime di sicurezza, allegato b del D.Lgs n. 196 del 30 Giugno 2003.
<b>Ente</b>	Tutti i soggetti che il Decreto indica come destinatari: Persone giuridiche, Società e Associazioni anche prive di responsabilità giuridica che
<b>Funzione aziendale</b>	Serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa.
<b>Gruppo di società</b>	Si è in presenza di un gruppo di società nel caso nel quale un'attività di direzione e coordinamento sia esercitata da una società nei confronti di altre società, e si ritiene che l'attività di direzione consista nell'esercizio di una influenza dominante con istruzioni e direttive impartite, in via periodica o continuativa, alle società del gruppo riguardo la propria amministrazione, e che l'attività di coordinamento consista nel collegamento tra la direzione di tutte le società del gruppo al fine di garantire l'armonizzazione delle rispettive attività ed obiettivi.
<b>IT</b>	Information Technology – settore specialistico riferito all'informatica
<b>Mappatura dei Rischi</b>	Documentazione predisposta da UGM che analizza le attività "sensibili" della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, ne sintetizza i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato, rinvia, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale, e indica analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali.
<b>Modello Organizzativo</b>	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/2003.
<b>Operations</b>	Area aziendale che svolge le funzioni di ricerca, sviluppo e produzione per UGM.
<b>Organigramma</b>	Sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell'Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.



<b>Organismo di Vigilanza oppure OdV</b>	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui all'art. 6 del Decreto nominato dalla Società.
<b>Policy</b>	Insieme di regole, direttive e principi stabiliti per la governance aziendale che sono anche indirizzate, direttamente o indirettamente, alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.
<b>Procedura</b>	Insieme di regole aziendali codificate e da applicare nello svolgimento di una specifica Attività aziendale svolta da una Funzione aziendale incluse le Policies e i Protocolli.
<b>Protocolli o Controlli preventivi</b>	Regole di controllo previste nello svolgimento di un'Attività aziendale e finalizzate a contrastare i rischi di commissione dei reati di cui al Decreto.
<b>Regolamento</b>	Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza predisposto dal medesimo.
<b>Responsabile di Area aziendale</b>	Soggetto a cui è stata affidata la responsabilità di una specifica Area aziendale come descritte nell'Organigramma.
<b>Responsabile di Funzione aziendale</b>	Soggetto a cui è stata affidata la responsabilità di una specifica Funzione aziendale inserita all'interno delle singole Unità Organizzative e delle Aree aziendali che compongono l'Organigramma.
<b>Sindaci</b>	I sindaci in carica della Società.
<b>Sistema di governance</b>	Insieme di regole di ogni livello che disciplinano per legge o per disposizioni aziendali la gestione dell'impresa.
<b>Società o UGM</b>	Union Gas Metano S.P.A. n sigla UGM s.r.l. con sede in Milano alla Via Domenico Scarlatti n.30, anche sinteticamente indicata come "UGM".
<b>Soggetti Apicali</b>	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui all'art. 5 comma 1, lett.a) del Decreto.
<b>Soggetti Subordinati</b>	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui all'art. 5, comma 1, le.tt. b) del Decreto.
<b>Soggetti destinatari</b>	Sono i soggetti, dipendenti o terzi rispetto alla Società, ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.
<b>Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro o TU</b>	Il D.lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
<b>Whistleblowing</b>	Istituto che consente al dipendente o comunque a qualsiasi destinatario del Modello organizzativo, di segnalare, a specifici organi interni, eventuali irregolarità o reati commessi in ambito aziendale, di cui venga a conoscenza in ragione della propria attività.