

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

PARTE GENERALE

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTA DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 A CARICO DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti dotati di personalità giuridica, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha commesso materialmente i reati e che mira a sanzionare anche gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti. Dall'entrata in vigore del Decreto, al pari delle persone fisiche, gli Enti possono essere quindi soggetti a un procedimento penale e possono essere destinatari di sanzioni, pecuniarie e interdittive.

UNILEGNO NARNI SRL rientra tra i destinatari della disciplina prevista dal Decreto.

La responsabilità amministrativa prevista dal Decreto può configurarsi a fronte della commissione, in Italia o all'estero da parte di determinati soggetti, di alcuni reati specificamente indicati nel Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

I presupposti sulla base dei quali l'Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del Decreto 231/2001 sono i seguenti:

- che sia stato commesso un reato espressamente previsto nel novero dei *"reati presupposto"* indicati tassativamente agli articoli 24 e seguenti del Decreto Legislativo n. 231/2001. A decorrere dall'emanazione del Decreto, il catalogo dei reati presupposto è stato negli anni integrato con nuove ipotesi criminose introdotte nel Decreto o in normativa speciale riportate nell'allegato *"elenco reati presupposto"*.
- che il reato sia stato commesso da personale dell'Ente o funzionalmente legato all'Ente. Si tratta delle seguenti figure:
 - soggetti in posizione apicale, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone che esercitano, anche in via di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- soggetti in posizione subordinata, ovvero coloro i quali sono sottoposti ai poteri di direzione o vigilanza dei soggetti apicali. Il Decreto non richiede che tra l'ente e la persona fisica sussista un rapporto di lavoro subordinato, ma è sufficiente la sottoposizione alla direzione e coordinamento di un apicale, il che può facilmente accadere anche in relazione a numerose categorie di collaboratori esterni, ivi compresi gli agenti, i distributori, partner commerciali, consulenti. Va precisato che la responsabilità dell'ente può sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con altri soggetti estranei all'organizzazione dell'ente stesso come ad esempio nei casi di contratti di appalto o subappalto sul presupposto che vi sia, come si dirà appresso, un vantaggio economico per l'Ente. Il concorso nel reato può rilevare, peraltro, ai fini della responsabilità dell'ente anche nell'ipotesi del cd. concorso dell'extraneus nel reato "proprio". Nella specie, la responsabilità in concorso può ricorrere laddove l'esponente aziendale, consapevole della particolare qualifica soggettiva della controparte (es. pubblico ufficiale, sindaco, etc.), concorra nella condotta a quest'ultimo ascrivibile. In tale caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato.
- che la condotta criminosa, per essere ascrivibile anche all'Ente, deve essere realizzata nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso. L'Ente, quindi, non risponde dell'illecito se le persone responsabili del reato hanno agito nel proprio esclusivo interesse o di soggetti terzi, senza che la condotta abbia arrecato un vantaggio economico.

La giurisprudenza afferma in termini generali in tema di responsabilità da reato degli enti che In tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reati colposi di evento, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell'art. 5 del D.Lgs. n. 231 del 2001 all'interesse o al vantaggio, sono alternativi e concorrenti tra di loro e devono essere riferiti alla condotta anzichè all'evento, pertanto, ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto (Cass. pen., Sez. IV, Sentenza, 17/12/2015, n. 2544).

L'interesse dell'autore del reato può coincidere con quello dell'Ente ma la responsabilità dello stesso può sussistere anche quando, perseguitando il proprio autonomo interesse, l'agente obiettivamente realizzzi (ovvero la sua condotta illecita appaia ex ante in grado di realizzare) quello dell'Ente.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Il vantaggio, invece, ha una connotazione essenzialmente oggettiva e consiste nel beneficio – soprattutto patrimoniale e da valutarsi sempre ex post rispetto alla realizzazione dello stesso – che l’Ente ha tratto, dal compimento del reato. In tal senso la giurisprudenza anche recentemente ha affermato che “ai fini della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, è sufficiente la prova dell'avvenuto conseguimento di un vantaggio ex art. 5 d.lgs. n. 231 del 2001 da parte dell'ente, anche quando non sia possibile determinare l'effettivo interesse da esso vantato "ex ante" rispetto alla consumazione dell'illecito, purché il reato non sia stato commesso nell'esclusivo interesse del suo autore persona fisica o di terzi. (Fattispecie in cui, a fronte della corruzione intercorsa tra il pubblico agente e l'amministratore di una società interessata all'ampliamento di una discarica dalla medesima gestita, veniva riconosciuto il vantaggio, comportante la responsabilità ex d.lgs. n.231 del 2001, anche nei confronti di una terza società che interveniva creando la provvista di denaro in favore del privato corruttore, in tal modo beneficiando - mediante contratti stipulati dopo la consumazione del reato - dell'attività di smaltimento dei rifiuti presso la suddetta discarica)” (Cass. pen., Sez. VI, Sentenza, 19/01/2021, n. 15543).

Per quanto riguarda i reati colposi la giurisprudenza afferma che i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall’interesse e dal vantaggio dell’Ente devono essere riferiti alla condotta dell’autore del reato e non all’evento ovvero all’esito antigiuridico. In questo senso si segnala la giurisprudenza secondo cui “affinché si configuri la responsabilità amministrativa dell’ente ex D.Lgs. n. 231/2001, non occorre una metodica violazione delle norme di tutela della salute sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008. Anche un solo evento delittuoso, infatti, conseguente alla riscontrata violazione di regole prevenzionistiche, può ravvisare la responsabilità dell’ente se da ciò ne discendono i requisiti di interesse o vantaggio di cui all’art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001” (Cass. pen., Sez. IV, 22/09/2020, n. 29584).

Altro concetto particolarmente rilevante attiene alla “colpa di organizzazione”. La giurisprudenza al riguardo afferma che la “responsabilità da reato degli enti, la colpa di organizzazione nell’ambito del reato ex 25-septies d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (“*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”), riveste funzione analoga a quella della colpa afferente al reato commesso dalla persona fisica, risultando elemento costitutivo del fatto tipico, integrato dalla violazione rimproverabile della regola cautelare (cfr. Cass. pen., Sez. IV, Sentenza, 25/06/2024, n. 31665). Le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa - presupposto dell’illecito amministrativo – rilevano quindi se

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

è riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verificazione del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito al soggetto collettivo, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio e non per fatto altrui (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 15/02/2022, n. 18413). In tema di responsabilità amministrativa da reato delle società ex D.Lgs. n. 231/2001 in relazione a reati colposi di evento posti in essere in violazione della normativa antinfortunistica, la "colpa di organizzazione" deve intendersi in senso normativo ed è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in un documento che individui i rischi e delinei le misure atte a contrastarli (cfr. Cass. pen., Sez. IV, 28/03/2023, n. 21704).

Il Decreto inoltre sancisce il principio di autonomia della responsabilità dell'Ente da quella della persona fisica, precisando che la responsabilità dell'Ente sussiste anche quando:

- a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile;
- b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia.

2. LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto per l'Ente sono:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. lgs. n. 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;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- 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)
- sequestro conservativo in sede cautelare

Ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le sanzioni pecuniarie vengono sempre applicate e si determinano attraverso un sistema basato su "quote".

In relazione a ciascun reato viene, infatti, stabilita una quota, che deve necessariamente rispettare un quantum minimo (100) e massimo (1.000), ciascuna delle quali può, a sua volta, avere un valore che parte da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Il Giudice è, quindi, chiamato a commisurare la sanzione pecunaria al caso concreto, dovendo determinare per ogni ipotesi di responsabilità della società sia il numero delle quote da applicare che il valore di ogni singola quota, potendo in concreto graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800,00 euro ed una massima di 1.549.000,00 euro.

Nella commisurazione della sanzione il Giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota assumono una rilevanza peculiare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, e ciò allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

È prevista la riduzione della sanzione della metà (e comunque non superiore a 103.291,00 euro) se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

È prevista, inoltre, la riduzione della sanzione da un terzo alla metà se:

- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperata in tal senso;
- è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni sopra previste, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a 10.329,00 euro.

Diversamente dalle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate congiuntamente e hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'Ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata – da tre mesi a due anni, ad eccezione di alcuni illeciti previsti dall'art. 25 comma 5 del Decreto, per i quali le sanzioni interdittive possono essere applicate per una durata massima di sette anni – sulla base dei criteri indicati con riferimento alle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Ai sensi dell'art. 25 del Decreto – inerente ai reati di peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione - nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 del medesimo articolo (i.e. gli artt. 317, 319, 319-ter, comma 1, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321, 322, commi 2 e 4 del codice penale), le sanzioni interdittive previste dal Decreto si applicano per una durata *“non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni”* ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero per una durata *“non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni”* ove il reato presupposto sia stato, invece, commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e controllo del soggetto apicale.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

D’altro canto, sempre ai sensi del novellato art. 25 del Decreto, se prima della sentenza di primo grado l’Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l’attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l’individuazione dei responsabili, ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite, e abbia eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall’articolo 13, comma 2 (ovvero non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni).

Ai sensi dell’art. 16 del Decreto, le sanzioni dell’interdizione dell’esercizio dell’attività, del divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi, in alcuni casi , possono essere applicate in via definitiva.

In luogo dell’applicazione di una misura interdittiva che comporti l’interruzione dell’attività, il Giudice può nominare un commissario giudiziale ai sensi dell’art. 15 del Decreto per un periodo pari alla durata della misura che sarebbe stata applicata, qualora l’ente oggetto del procedimento svolga un pubblico servizio la cui interruzione possa determinare un grave pregiudizio per la collettività o nel caso la medesima interruzione possa provocare rilevanti ripercussioni sull’occupazione.

Qualora sussistano gravi indizi di colpevolezza o vi siano fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il rischio di reiterazione del reato, il giudice può disporre l’applicazione delle misure interdittive di cui sopra anche in via cautelare.

L’art. 17 del Decreto stabilisce, invece, che le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l’Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l’Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l’adozione e l’attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l’Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, all’art. 23, uno specifico reato riferito all’eventuale inosservanza delle sanzioni interdittive disposte nei confronti dell’Ente, ossia di trasgressione agli obblighi o ai divieti

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

inerenti tali sanzioni o misure. Ove tale reato sia commesso da un esponente aziendale nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, il Decreto prevede la responsabilità amministrativa dell'Ente medesimo, con applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie ed eventualmente delle sanzioni interdittive.

Il Decreto prevede, ancora, che nei confronti dell'Ente sia sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto che l'Ente ha tratto dal reato (salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato). Quando non è possibile eseguire la confisca sul prezzo o sul profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore ad essi equivalente (cd. confisca per equivalente).

La pubblicazione della sentenza, invece, può essere disposta quando nei confronti della società viene applicata una sanzione interdittiva.

Deve, infine, osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (Art. 53 del Decreto);
- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecunaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art. 54 del Decreto).

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

3. ESIMENTE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio.

I casi di esonero della responsabilità dell'Ente variano a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (soggetti in posizione subordinata).

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne e proporne l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, a seguito delle modifiche normative intervenute con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”) i Modelli devono espressamente contenere la disciplina del Whistleblowing, così come disposto dalla predetta norma.

Costituiscono, in particolare, ulteriori requisiti del Modello:

- a) l'istituzione di canali di segnalazione interna;
- b) la previsione del divieto di ritorsione;
- c) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure cautelari nel Modello stesso.

Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 prevede la responsabilità dell'Ente solo nel caso in cui la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Il Decreto, inoltre, nel delineare il contenuto minimo del modello di organizzazione, gestione e controllo, prevede che tale documento debba:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve inoltre prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell’organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia – nel caso specifico da Confindustria nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001” (le “Linee Guida di Confindustria”).

La mera adozione di un Modello non è sufficiente ad escludere la responsabilità dell’Ente, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, l’efficace attuazione del Modello richiede, in aggiunta alla concreta applicazione del sistema disciplinare, anche una verifica periodica sul Modello stesso e l’aggiornamento o la revisione dello stesso nel caso siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’Ente.

4. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

La UNILEGNO NARNI SRL è stata costituita nel 2013 la sede legale e commerciale è Dalmine (BG) mentre la sede operativa, costituita dall'impianto ove viene svolta l'attività aziendale del legno è ubicato in Nera Montoro Strada di Vagno

Nazionale. Le attività esercitate dalla UNILEGNO sono di seguito sintetizzabili:

- raccolta e trasporto legno verde
- raccolta e trasporto legno rifiuto
- trattamento e recupero del legno
- produzione di combustibile per biomassa
- produzione di combustibile per cementifici calcifici

I clienti sono rappresentati prevalentemente da operatori economici privati.

UNILEGNO è partecipata al 55% dalla società FINGROUP Srl al 43% dalla RI.AL Srl al 2% dalla TIBIERRE Srl

UNILEGNO è in possesso della certificazione UNI EN ISO 14001:2015 (sistema di gestione ambiente).

La Società è dotata di procedure organizzative e gestionali interne che costituiscono parte integrante dei protocolli operativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001. Si segnalano in particolare, il Sistema Integrato Qualità Ambiente; le Procedure Gestionali come da elenco del Registro Generale aggiornato al 6 febbraio 2025.

5. ATTIVITA' SVOLTE

Le sede operativa ove UNILEGNO NARNI SRL svolge la propria attività è l'impianto i recupero rifiuti legnosi non pericolosi ubicato in Strada di Vagno, n. 15 – 05035 Nera Montoro – Narni (TR).

Nel sito vengono trattate biomasse vergini e rifiuti legnosi non pericolosi tramite operazioni meccaniche di cernita e riduzione volumetrica, da avviare ad altri impianti di recupero, compreso il recupero energetico. Le operazioni sui rifiuti sono R1 – R12 – R13- R3.

Presso la sede legale della società in Dalmine (BG) la UNILEGNO Srl viene svolta l'attività commerciale, la gestione amministrativa e la gestione delle risorse umane.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

L'impianto esercita con Autorizzazione Integrata Ambientale D.D. 9424 del 04/09/2024 ed è titolare del Certificato prevenzione incendi prat. 17136 Registro u. 7689 del 18-08-21 (scad. 10/08/2026).

La Società è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Ambientali con Nr. di iscrizione MI/050498.

6. IL MODELLO DI GOVERNANCE

UNILEGNO NARNI SRL è una società a responsabilità limitata la cui attività è inerente la gestione dell'impianto indicato al paragrafo 5, con la sede commerciale e legale in Dalmine (BG).

UNILEGNO adotta un sistema di gestione integrato di qualità, ambiente, sicurezza, salute nel lavoro ed etica per la realizzazione del quale, in maniera efficiente ed efficace alle peculiarità del business.

UNILEGNO utilizza una struttura di *corporate governance* secondo il sistema tradizionale, semplificato in ragione una struttura societaria snella e di parametri economici che, pur attenti all'obiettivo di realizzare utile, rimane contenuta sotto i limiti dimensionali ed economici di cui all'art. 2477 c.c., con la conseguenza che la Società non è obbligata e non è dotato dell'organo di controllo (Sindaco o Revisore). La corporate governance, pertanto, è così struttura:

- Assemblea di Soci
- Amministratore Unico

L'Assemblea dei Soci ha le competenze descritte nello Statuto. In ogni caso l'assemblea ha il compito di assumere le decisioni più rilevanti per la vita della Società riservate alla stessa dalla legge o dallo Statuto, tra cui la nomina degli organi sociali, l'approvazione del bilancio, le modifiche dello Statuto, le scelte di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale. Tutte le decisioni dei Soci sono sempre assunte mediante deliberazione assembleare.

L'amministrazione della società spetta all'Amministratore Unico, il quale è legale rappresentante della società ed esercita i poteri in conformità alle previsioni dello Statuto.

7. SISTEMA ORGANIZZATIVO

Con il termine “sistema organizzativo” si intende la corretta individuazione in capo a ciascun soggetto appartenente all’organizzazione aziendale di ruoli e responsabilità.

Come suggerito nelle Linee guida di Confindustria il sistema organizzativo deve essere sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene alla attribuzione delle

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti con specifica previsione dei principi di controllo, quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Pertanto, assume rilievo, ai fini della verifica dell'adeguatezza del sistema organizzativo limitatamente agli aspetti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, la sussistenza dei seguenti requisiti:

- formalizzazione del sistema;
- chiara definizione delle responsabilità attribuite e delle linee di dipendenza gerarchica;
- esistenza della contrapposizione di funzioni;
- corrispondenza tra le attività effettivamente svolte e quanto previsto nei piani di programmazione dalla Società.

L'organigramma aziendale della UNILEGNO NARNI SRL attualmente in essere è costituito da una struttura organizzativa articolata in singole Funzioni aziendali come di seguito indicate:

- Amministratore Unico
- Responsabile Tecnico
- Responsabile Commerciale
- Ufficio Commerciale
- Ufficio Amministrativo
- Direttore Impianto
- Responsabile registro carico e scarico
- Responsabile Sistema Gestione Integrato

A tali Funzioni (interne alla Società) si affiancano quali Soggetti esterni organici all'organizzazione e funzionamento aziendale:

- Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione
- Consulente per la gestione ambientale – AIA
- Medico competente
- Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Sotto il profilo operativo la Società si avvale di sei unità di personale impiegate presso lo stabilimento di cui due figure inquadrati come impiegati amministrativo-tecnico e quattro operai addetti alla conduzione di mezzi.

La Società per le attività che riguardano il settore commerciale, la gestione delle risorse umane e la gestione amministrativa si avvale delle prestazioni dei servizi della società Tibierre Srl, socia della UNILEGNO.

8. IL MODELLO ADOTTATO DA UNILEGNO NARNI SRL

UNILEGNO NARNI SRL al fine di assicurare condizioni sempre maggiori di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e sensibili alle esigenze di *compliance* aziendale, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un Modello Organizzativo nel tempo aggiornato in relazione agli intervenuti mutamenti nell'organizzazione e nelle attività condotte, alle novità legislative, all'evoluzione della giurisprudenza e alle *best practices* nazionali ed internazionali in materia.

Il Modello si ispira ai principi ed alle best practices più avanzate nel campo della lotta alla criminalità d'impresa e si uniforma ai principi di controllo elaborati dalle Linee Guida di Confindustria, tenendo conto comunque delle dimensioni dell'impresa.

A tal fine il Modello mira alla completa integrazione e sintesi, per le finalità di tutela previste dal Decreto Legislativo n. 231/2001, con tutte le procedure ed istruzioni operative n adottate da UNILEGNO NARNI SRL.

Il presente Modello entra in vigore a decorrere dalla data della sua approvazione da parte dell'Amministratore Unico di UNILEGNO NARNI SRL.

Il Modello è rivolto a tutti i Destinatari e le eventuali violazioni dello stesso daranno luogo all'applicazione di specifiche misure, così come previsto nel capitolo dedicato al "Sistema Sanzionatorio".

La costruzione del presente Modello si è articolata nelle seguenti fasi:

- a)** Individuazione, analisi delle attività di potenziale rilevanza ai fini della commissione dei reati presupposto richiamati dal Decreto e mappatura dei rischi-reato (*risk assessment*), con annessa

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

individuazione (i) delle attività sensibili/processi strumentali correlabili a tali rischi-reato, (ii) delle strutture aziendali che presidiano tali attività, (iii) delle fattispecie di reato rilevanti ex Decreto potenzialmente applicabili allo specifico contesto societario, (iv) delle ipotetiche modalità di commissione dei reati ex Decreto e (iv) dei presidi di controllo esistenti. Tale analisi è riportata all'interno di specifico documento di *risk assessment*.

Le attività di cui sopra sono svolte all'esito di una preliminare analisi e comprensione dell'assetto di *governance*, organizzativo e operativo della Società, nonché della storia pregressa della UNILEGNO NARNI SRL. Infatti, l'identificazione preliminare delle attività aziendali che rappresentano un potenziale scenario di accadimento del rischio-reato è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto dell'organizzazione e del dialogo con gli stakeholder della Società nonché attraverso l'esame approfondito della documentazione interna (organigramma, procedure ed istruzioni operative nei settori di attività, sistema integrato qualità e ambiente – certificazione 14001:2015).

Alla luce della ricognizione documentale e delle interviste, sono stati individuati i responsabili aziendali maggiormente esposti al rischio di accadimento delle fattispecie criminose incluse nel catalogo 231 del D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. “Process Owner 231”) ed è stata valutata l'applicabilità potenziale dei reati per le aree di competenza nonché riscontrare le componenti del sistema di controllo interno a presidio.

Si è altresì tenuto conto delle possibili modalità attuative concrete dei reati nei diversi processi aziendali, così da individuare quali condotte potrebbero astrattamente compromettere gli obiettivi indicati dal Decreto. L'analisi dei rischi ha ricompreso una valutazione in merito alle modalità con cui le fattispecie di reato potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo in cui opera la UNILEGNO NARNI SRL (struttura organizzativa, dimensioni aziendali, modello di gestione, attività espletate, ambito territoriale nelle attività; nonché una verifica dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività della Società considerate a rischio).

b) Gap analysis del sistema di controllo interno tramite l'analisi del sistema di controlli esistenti a presidio delle aree/attività a rischio identificate e previsione di un piano di azioni da implementare per il rafforzamento del sistema di controllo interno in ottica di miglioramento continuo del Modello per la prevenzione dei rischi-reato di cui al Decreto D. Lgs. n. 231/2001, anche mediante adeguamento delle procedure e regolamenti aziendali. Al riguardo si segnalano quali sistema virtuoso

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

nell’organizzazione aziendale le Procedure di Gestione: PG_15 “Gestione e Pianificazione Audit Interni”, PG_21 “Riesame della Direzione”

- c)** redazione/aggiornamento Codice Etico;
- d)** redazione/aggiornamento della Parte Generale del Modello con relativi allegati, “elenco reati-presupposto”, “organigramma aziendale”; “registro generale con elenco delle procedure di gestione”;
- e)** redazione/aggiornamento delle Parti Speciali riferite a ciascun reato-presupposto con particolare attenzione per la categoria di reati-presupposti maggiormente impattanti rispetto alle aree a rischio delle attività aziendali

9. STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello di UNILEGNO NARNI SRL si fonda su un sistema strutturato e organico di principi, procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individua le aree ed i processi a rischio-reato nell’attività aziendale, vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene sussista la possibilità che siano commessi i reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- definisce un sistema normativo interno diretto a regolare i processi attraverso i quali le decisioni di UNILEGNO NARNI SRL vengono adottate e a dettare regole di comportamento nell’ottica di prevenzione dei rischi/reato attraverso:
 - a) il Codice Etico che fissa i valori ed i principi di riferimento;
 - b) protocolli contenenti principi di prevenzione e di controllo collegati ai processi mappati come “a rischio”;
 - c) procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nelle aree sensibili;
 - d) segregazione dei poteri;
 - e) la Politica Aziendale per l’Ambiente
- determina una struttura organizzativa coerente volta a ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando il principio

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

di segregazione delle funzioni, assicurando che gli assetti della struttura organizzativa definiti siano realmente attuati;

- individua i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- attribuisce all’OdV il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e di curarne e proporne l’aggiornamento.

Il Modello ed i suoi contenuti sono adeguatamente diffusi all’interno di UNILEGNO NARNI SRL attraverso specifici meccanismi di comunicazione interna (es inoltro – via e-mail – a liste di Destinatari interessati, nonché attraverso altri sistemi idonei a garantire la conoscibilità e la piena comprensione degli stessi come programmi di informazione/formazione *ad hoc*).

UNILEGNO NARNI SRL, per garantire l’effettività ed un’efficace attuazione di quanto previsto nel Modello, ha altresì adottato un sistema di sanzioni, disciplinari o contrattuali, rivolto ai destinatari.

Il presente Modello è suddiviso in una Parte Generale e in una Parte Speciale, quest’ultima predisposta in sezioni tante quante sono le diverse tipologie di reato previste dal Decreto.

Nella Parte Generale, dopo un sintetico richiamo alla normativa contenuta nel Decreto, vengono riportate la natura, la metodologia e la struttura del Modello, i suoi elementi fondamentali, gli allegati, compreso il Codice Etico, vengono indicati i Destinatari, nonché il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato da UNILEGNO NARNI SRL, di cui il presente Modello è parte integrante e vengono infine illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all’OdV, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello, alla formazione del personale e alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, alla procedura per la gestione delle segnalazione - whistleblowing.

La Parte Speciale del Modello si articola in un unico documento diviso in Sezioni per categorie di reato presupposto di maggiore impatto per le attività di UNILEGNO (Sezione A - Reati ambientali (art. 25 undecies); Sezione B - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies); Sezione C - Reati societari (art. 25 ter); Sezione D - Reati tributari (art. 25 quinquesdecies); Sezione E - Reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25); Sezione F - Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 25 decies); Sezione G - Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Sezione H – Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis); Sezioni I - Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter); Sezione L - Reati contro l'industria e il commercio - Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis); Sezione M - Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e da leggi speciali (art. 25 quater); Sezione N - Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinques); Sezione O - Reati in materia di abusi di mercato (art. 25 sexies); Sezione P - Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies); Sezione Q – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1); Sezione R - Delitti in violazione del diritto d'autore (art. 25 novies)

Con riferimento ad alcune classi di reato si è ritenuto che la probabilità di una loro commissione possa essere stimata non significativa e remota in considerazione delle attività aziendali e del modello di business della Società, come ad esempio:

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater 1)
- Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
- Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);
- Delitti contro gli animali (art. 25-undevicies).

Ciò alla luce della specifica operatività della Società, dell'analisi della ratio delle norme nonché a seguito dell'attività di *risk assessment* svolta.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

10. AGGIORNAMENTO, MODIFICHE E INTEGRAZIONI DEL MODELLO E SUA ATTUAZIONE

L'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto precisa che l'efficace attuazione del Modello richiede *“una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività”*.

In aggiunta a tali due casi, l'aggiornamento del Modello è altresì imposto anche quando siano intervenute modifiche del D. Lgs. n. 231/2001 (come ad esempio quando il legislatore introduce nuovi reati presupposto o modifica alcune prescrizioni del Decreto) o siano modificate o introdotte norme speciali impattanti sul Modello 231 (come ad esempio il Decreto Legislativo n. 24/2023 in materia di whistleblowing); quando vi siano modifiche organizzative e gestionali della Società, quando vi siano interventi della giurisprudenza, tali da segnare nuovi orientamenti interpretativi della disciplina prevista dal Modello.

Infine, la revisione del Modello è necessaria nel caso di verificata inadeguatezza del Modello (e.g. nel caso in cui fosse accertata una non piena effettività del Modello ovvero incoerenza fra il Modello e i comportamenti concreti dei Destinatari).

Essendo il presente Modello un *“atto di emanazione dell'organo dirigente”* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), la sua adozione, le successive modifiche e integrazioni sono sottoposte, previo esame dell'Organismo di Vigilanza, all'approvazione dell'Amministratore Unico di UNILEGNO NARNI SRL.

L'Amministratore Unico è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali eventualmente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in conseguenza di un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, di significative violazioni del Modello stesso, di integrazioni o modifiche legislative.

11. CODICE ETICO

L'adozione di principi etici, ovvero l'individuazione dei valori aziendali primari cui UNILEGNO NARNI SRL intende conformarsi è espressione di una determinata scelta aziendale e costituisce la base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Deve costituire profilo di riferimento per

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

ogni realtà imprenditoriale la raccomandazione di un elevato standard di professionalità, nonché il divieto di comportamenti che si pongano in contrasto con le disposizioni legislative e con i valori deontologici ed etici della Società, attenta ad uno sviluppo economico sostenibile nel rispetto dei principi della SA 8000.

Il Codice Etico di UNILEGNO NARNI SRL rappresenta l’insieme dei precetti costituenti le linee guida dell’attività della società; esso ha la funzione di indirizzare l’attività sociale in modo da renderla eticamente corretta.

Il Codice ha ad oggetto l’attività riferibile sia all’organizzazione imprenditoriale in toto sia quella posta in essere dal singolo individuo: infatti, da un lato individua i valori generali cui deve ispirarsi la corporate, dall’altro evidenzia l’insieme dei diritti e dei doveri propri di coloro che, a qualsiasi titolo, operano UNILEGNO NARNI SRL, per conto della Società o con la stessa.

Grazie al suo ruolo di implementazione dell’etica all’interno dell’azienda, garantisce reputazione all’impresa in modo da creare fiducia verso l’esterno.

L’adozione del Codice Etico è espressione di un contesto aziendale che si pone come obiettivo primario quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative dei propri clienti e dei propri interlocutori, attraverso:

- la promozione continua di un elevato standard delle professionalità interne;
- l’interdizione di quei comportamenti in contrasto, non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori e principi che UNILEGNO NARNI SRL intende promuovere.

L’osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, partner commerciali, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con UNILEGNO NARNI SRL.

12. PROCEDURE MANUALI E INFORMATICHE

Nell’ambito del proprio sistema organizzativo, la Società si è impegnata a mettere a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria. In particolare, le procedure approntate dalla Società, sia manuali sia informatiche, costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Il sistema normativo interno della Società è caratterizzato dalla presenza di documentazione propria debitamente adottata da UNILEGNO NARNI SRL, volta a formalizzare le attività operative e i processi in uso (istruzioni operative, procedure).

UNILEGNO NARNI SRL è particolarmente attenta ed impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di pratica corruttiva nello svolgimento delle proprie attività, secondo il principio “*zero tolerance for corruption*”, in coerenza con il Codice Etico e nel rispetto del Global Compact delle Nazioni Unite, il cui principio X sancisce che “*Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti*”.

13. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI AZIENDALI DI UNILEGNO NARNI SRL

Il Sistema di controllo interno e gestione rischi è l'insieme di strumenti, strutture organizzative, norme e regole aziendali volte a consentire una conduzione dell'impresa sana, sostenibile, corretta e coerente con gli obiettivi aziendali definiti dall'Organo Amministrativo di UNILEGNO NARNI SRL, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, così come attraverso la strutturazione di adeguati flussi informativi volti a garantire la circolazione delle informazioni.

Un efficace Sistema di controllo interno e gestione rischi favorisce l'assunzione di decisioni consapevoli e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio sociale della cooperativa, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informativa finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, dello Statuto Sociale e degli strumenti normativi interni.

Il Sistema di controllo interno e gestione rischi di UNILEGNO NARNI SRL si articola nei seguenti tre livelli di controllo:

a. Livello di Controllo Generale

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

I *punti di controllo generali* – di seguito indicati - integrano principi applicati nell’ambito di tutta l’attività societaria:

Segregazione delle attività

È assicurata la segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza, tenendo comunque conto delle dimensioni aziendali.

Sistema procedurale

Sono adottate disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dei processi e delle attività aziendali.

Poteri di firma e poteri autorizzativi

Sono adottate regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.

Tracciabilità

I soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati assicurano l’individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

b. Livello di controllo trasversale

Gli **standard di controllo trasversali**: prevedono principi di controllo a carattere trasversale applicabili a più attività sensibili; sono formulati in modo da essere verificabili indipendentemente dalla possibile associazione a determinate attività sensibili e/o processi aziendali, laddove tale verificabilità rappresenta un elemento essenziale a tutela della validità del sistema di controllo interno, del quale essi costituiscono un presidio fondamentale.

Trattasi:

- dello Statuto;
- del Codice etico;
- della Politica Aziendale per l’Ambiente;
- delle Procedura Gestionali facenti parte del Sistema Integrato Qualità e Ambiente

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- della formazione;
- del mansionario;
- del sistema sanzionatorio;

c. Livello di controllo specifico

Gli **standard di controllo specifici** prevedono disposizioni volte imporre obblighi e divieti nonché a disciplinare, nell’ambito degli strumenti normativi interni di riferimento, aspetti di maggior dettaglio caratteristici di ciascuna attività sensibile individuata nell’ambito dei processi aziendali di volta in volta analizzati.

14. COMPITI E RESPONSABILITÀ

I compiti e le responsabilità dei principali soggetti coinvolti Sistema di controllo interno e gestione rischi di UNILEGNO NARNI SRL possono essere sintetizzati come segue:

► Amministratore Unico provvede:

- ad adottare le azioni richieste dalla normativa di settore e dai documenti e disposizioni societarie (prime – fra tutte – lo statuto societario);
- ad approvare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e i suoi aggiornamenti;
- ad approvare il Codice Etico e i suoi aggiornamenti;
- adottate ulteriori azioni richieste dalla normativa di settore e dai documenti e disposizioni societarie (prime – fra tutte – lo statuto societario).
- assicura che la strategia dell’organizzazione e la Politica Prevenzione della Corruzione siano sempre allineati;
- riceve e valuta ad intervalli pianificati, le informazioni sul contenuto ed il funzionamento del sistema di gestione anticorruzione dell’organizzazione;

► Funzione Responsabile della salute e sicurezza sul lavoro

La Funzione è munita di procura speciale del datore di lavori ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

Essa assicura le funzioni di RSPP, le attività del Servizio di Prevenzione e Protezione, il monitoraggio della Banca Dati Sicurezza del Lavoro, il presidio tecnico normativo delle disposizioni vigenti in materia di Sicurezza del Lavoro e il processo legato alle indagini a seguito di incidenti e inconvenienti

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

inerenti alla sicurezza sul lavoro. Assicurare il supporto specialistico alle varie figure agenti nel sistema di sicurezza aziendale nelle analisi degli adempimenti normativi, della valutazione dei rischi e delle misure di tutela per i lavoratori, nonché nella valutazione dei rischi interferenziali.

Cura il processo di identificazione dei pericoli/aspetti e minimizzazione dei rischi/impatti relativi alla sicurezza del lavoro. Assicura la definizione di procedure operative e modelli standard per le attività afferenti alla sicurezza degli ambienti di lavoro e la salute dei lavoratori nonché elabora proposte di programmi di informazione e formazione per il personale della Società in raccordo con le altre strutture competenti.

► **Funzione amministrazione**

La Funzione ha la gestione economica, finanziaria e contabile in entrate e in uscita. Essa ha il compito di attestare:

- l'adeguatezza delle procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio di esercizio;
- l'effettiva applicazione delle procedure nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti di bilancio;
- la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili;
- l'idoneità dei bilanci a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Società.

► **Funzione commerciale**

Rapporti con clienti e fornitori.

► **Funzione Responsabile Tecnico**

La funzione ha la responsabilità tecnica dell'attività operativa si avvale del direttore dell'impianto di Nera Montoro.

► **Funzione nella gestione dei rifiuti con la Procedura WinWaste (PG_19)**

15. **ORGANISMO DI VIGILANZA**

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, UNILEGNO NARNI SRL è dotata di un Organismo di Vigilanza, nominato dall'Assemblea dei Soci, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento.

Gli aspetti strutturali (es. modalità di nomina, composizione, durata in carica, voto e delibere, ecc.) e gli aspetti relativi al funzionamento possono essere ulteriormente disciplinati rispetto al presente capitolo e al documento denominato “Statuto dell'Organismo di Vigilanza”, da un regolamento approvato dallo stesso OdV.

L'OdV può avvalersi del supporto operativo delle Funzioni Organizzative della UNILEGNO NARNI SRL per gli approfondimenti/verifiche ritenuti necessari.

L'Organismo può, inoltre, decidere di delegare a propri singoli membri – sulla base delle rispettive competenze – uno o più specifici adempimenti, con l'obbligo per il delegato di operare nei limiti dei poteri e del budget assegnato e di riferire in merito all'Organismo. In ogni caso, anche in ordine alle funzioni delegate dall'Organismo a singoli membri, permane la responsabilità collegiale dell'Organismo medesimo. Di seguito sono descritti i principali aspetti relativi alla costituzione e al funzionamento dell'Organismo.

L'Organismo di Vigilanza di UNILEGNO NARNI SRL può essere sia monocratico che collegiale. Nel caso in cui sia un organo collegiale composto da tre componenti in possesso dei requisiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 di cui uno interno alla UNILEGNO NARNI SRL, responsabile del *Compliance* della Società.

L'OdV è nominato – previa verifica del possesso dei requisiti soggettivi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 – dall'organo amministrativo (Amministratore Unico). La nomina si perfeziona con la formale accettazione dell'incarico espressa dal componente dell'OdV, in quali dichiarano l'assenza di cause di ineleggibilità.

UNILEGNO ha optato per l'ODV in forma monocratica (unico componente).

L'OdV nominato da UNILEGNO NARNI SRL, in linea con quanto richiesto dalla legge e dalle Linee Guida di Confindustria, hanno i requisiti di:

- Autonomia e indipendenza: come precisato dalle Linee Guida di Confindustria, tali requisiti sembrano assicurati riconoscendo all'OdV una posizione autonoma e imparziale, prevedendo il

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

“riporto” al massimo vertice operativo aziendale, vale a dire all’Organo Amministrativo, nonché la dotazione di un budget annuale a supporto delle attività di verifica tecniche necessarie per lo svolgimento dei compiti ad esso affidati dal legislatore. Per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l’indipendenza è poi indispensabile che all’Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi, nonché garantire l’onerosità dell’incarico conferito alle persone che compongono l’Organismo, al fine di estendere l’indipendenza e l’autonomia dell’OdV anche all’aspetto finanziario.

- Professionalità: che, a prescindere dalla qualificazione del componente dell’OdV quale interno od esterno, si caratterizza come insieme delle conoscenze, degli strumenti e delle tecniche necessari per lo svolgimento dell’attività assegnata, sia di carattere ispettivo che consulenziale. I compiti propri dell’OdV presuppongono competenze specifiche in ambito giuridico e, segnatamente, penale e societario nonché in materia di auditing e *risk assessment* 231
- Continuità d’azione: l’OdV è provvisto di un adeguato budget e di adeguate risorse ed è dedicato esclusivamente all’attività di vigilanza in modo che sia garantita un’efficace e costante attuazione del Modello. La continuità di azione impone inoltre di fare in modo che i componenti dell’Organismo di Vigilanza siano a conoscenza dei processi aziendali e possano avere un diretto contatto con le funzioni societarie relative alle aree sensibili al rischio reato, in modo da ricevere riscontri sull’efficacia del sistema di controllo di cui al modello organizzativo. La continuità d’azione dell’Organismo di UNILEGNO NARNI SRL è peraltro assicurata dal supporto operativo che la Funzione *Compliance* garantisce con le attività di segreteria tecnica e con l’esecuzione delle verifiche richieste dall’OdV.

L’incarico dell’OdV è conferito per la durata di 3 anni e può essere rinnovato tacitamente. In ogni caso, ciascun componente rimane in carica fino alla nomina del successore, a eccezione dei casi di decadenza.

La rinuncia da parte dei componenti dell’OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata all’Amministratore Unico.

Ai fini di assicurare i requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell’OdV di UNILEGNO NARNI SRL:

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- non avere rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con gli amministratori – posizione interne alla società;
- salvo che per l'espletamento di funzioni di audit non essere legati a qualsivoglia titolo o in qualsiasi modo, alla Società da interessi o rapporti economici ritenuti rilevanti dall'Amministratore Unico;
- non trovarsi nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, condannato a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi nelle persone giuridiche e nelle imprese;
- non essere stati condannati in via definitiva ovvero non aver concordato l'applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e seguenti c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione, in relazione ad uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o ad essi affini;
- non avere ricoperto il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza in un Ente sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e alla quale sia stata eccepita omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso Organismo di Vigilanza;
- non trovarsi in posizione di conflitto di interesse, anche potenziale, per precedenti attività o legami, relazioni con soggetti giuridiche o persone fisiche correlate a *Unilegno Narni srl*.

I membri dell'OdV sono tenuti a comunicare all'Amministratore Unico ogni sopravvenuta causa di ineleggibilità/decadenza o eventuale situazione di incompatibilità, ulteriore rispetto a quelle sopra elencate, che possa assumere rilievo ai fini della nomina o della permanenza in carica.

La revoca dell'incarico conferito ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è disposta dall'Amministratore Unico per giusta causa. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, per giusta causa di revoca dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei doveri gravanti sul membro dell'Organismo di Vigilanza;
- una sentenza di condanna definitiva o una sentenza di patteggiamento emessa nei confronti del membro dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o ad essi affini;
- gravi violazioni degli obblighi di riservatezza

Allo scopo di assolvere alle funzioni indicate dal D. Lgs. n. 231/2001, all'OdV di UNILEGNO NARNI SRL sono demandate le seguenti responsabilità:

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- esame dell'adeguatezza del Modello, ovvero la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- vigilanza sull'effettività del Modello, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il Modello istituito;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo o alle funzioni dell'ente eventualmente competenti l'adeguamento dello stesso;
- segnalazione all'organo dirigente, ai fini degli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente;
- predisposizione, su base almeno semestrale, di una relazione informativa riguardante le attività di verifica e controllo compiute e l'esito delle stesse per l'Organo Amministrativo.

Inoltre, è previsto che:

- le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello;
- l'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto;
- l'OdV può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

L'OdV ha un'autonomia di mezzi finanziari e logistici adeguati che ne garantiscono la piena ed autonoma operatività nell'espletamento delle proprie funzioni. A tal fine l'Amministratore Unico della Società provvede annualmente a dotare l'OdV, su proposta dello stesso, di un fondo adeguato, approvato in sede di formazione del budget aziendale, di cui l'OdV potrà disporre in piena autonomia per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti e funzioni – ivi compresi gli eventuali supporti consulenziali – redigendo apposito rendiconto.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Come sopra menzionato, la definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell’azione dell’Organismo di Vigilanza (i.e. calendarizzazione dell’attività, verbalizzazione delle riunioni, rapporti con gli organi di controllo societari qualora esistenti) è rimessa all’OdV stesso al fine di garantirne l’indipendenza, il quale provvede a disciplinare il proprio funzionamento tramite un Regolamento interno delle proprie attività.

L’OdV si riunisce con una frequenza necessaria a svolgere le proprie funzioni e, comunque. Di norma le riunioni sono convocate dal Presidente.

Qualora, a seguito di richiesta o segnalazione proveniente da personale della Società o di un membro dell’Organismo o per qualsiasi altro motivo, si ritenga opportuno prevedere una riunione di natura straordinaria, il Presidente procedere senza indugio a convocare l’Organismo di Vigilanza anche al di fuori delle riunioni schedulate.

Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 231/2001, all’art. 6, comma 2, lett. d), dispone che il “Modello 231” deve prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’O.d.V., in modo che lo stesso possa espletare al meglio la propria attività di vigilanza. A tale riguardo, si rileva che – le parti speciali – prevedono flussi informativi periodici verso l’O.d.V.

In aggiunta a quanto precede, si segnala che l’O.d.V. deve essere tempestivamente informato da esponenti aziendali e soggetti che operano “con” e “per” la Società di qualsiasi notizia relativa all’esistenza di possibili violazioni del “Modello 231”.

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all’O.d.V. le seguenti informazioni (elenco esemplificativo e non esaustivo):

- eventuali richieste di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari a carico di eventuali dipendenti;
- eventuali controlli/ispezioni subite dalla Società;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- il conferimento o aggiornamento di deleghe e poteri;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- provvedimenti e/o notizie, relative alla Società, provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001;
- le informazioni sulle modifiche dell'organizzazione aziendale e sull'evoluzione delle attività attinenti alle aree a rischio individuate dal “Modello 231”;
- gli aggiornamenti della valutazione dei rischi aziendali, come redatta a norma del D.Lgs. 81/2008;
- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- gli aggiornamenti e le modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- ogni controversia giudiziale e/o sanzione amministrativa che interessa la società;
- il bilancio societario e documenti connessi allo stesso.

Flussi informativi provenienti dall'Organismo di Vigilanza nei confronti degli organi sociali

L’O.d.V. effettua una costante e precisa attività di *reporting* agli organi societari e, in particolare,:

riferisce oralmente quando richiesto dagli organi aziendali;

relaziona per iscritto, su base semestrale all’Amministratore Unico. La relazione avrà ad oggetto i seguenti elementi:

- l’attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica e il piano di intervento relativo al periodo successivo;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del “Modello 231”;
- le azioni correttive e migliorative del “Modello 231”;
- l'accertamento di comportamenti non in linea con il “Modello 231”;
- le carenze organizzative o procedurali tali da esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- carenze in ordine alla collaborazione da parte delle funzioni aziendali nell'espletamento dei propri compiti;
- il rendiconto delle spese sostenute;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- qualsiasi informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione delle determinazioni urgenti;
- le attività programmate e non eseguite e la motivazione di tale inattività.

Eventuali mutamenti normativi che richiedono l'aggiornamento del “Modello 231” devono essere oggetto di tempestiva segnalazione.

L'attività dell'O.d.V. deve essere verbalizzata e le copie dei verbali devono essere archiviati dalla segreteria della presidenza.

16. WHISTLEBLOWING

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera notevole il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l'oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali di segnalazione, gli adempimenti e le tutele che occorre implementare e garantire.

Poiché la gestione delle segnalazioni comporta la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (di seguito "GDPR"), il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e il Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati "Codice Privacy").

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto, comma 2-bis (così come modificato dal D. Lgs. 24/2023), la Società deve dotarsi di un Modello che preveda:

- a) dei canali di segnalazione interna;
- b) il divieto di ritorsione e

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

c) il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In conformità a quanto previsto dal D.lgs. 24/23, la Società ha istituito appositi canali di segnalazione interna. Nello specifico, la segnalazione può essere trasmessa in forma scritta e orale mediante:

- piattaforma informatica, accessibile direttamente dal sito web ufficiale della UNILEGNO NARNI SRL su link adeguatamente pubblicizzato e liberamente accessibile;
 - posta ordinaria: utilizzando una busta chiusa e contrassegnata come “riservata personale”, che può essere indirizzata all’Organismo di Vigilanza, c/o Unilegno Narni srl in Dalimine (BG) Via Pesenti, n. 46
 - in forma orale attraverso linea telefonica (si utilizza una linea telefonica non registrata) chiamando al numero 3332075976. In tal caso, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del Gestore della Segnalazione. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione apponendo la propria sottoscrizione.
- in forma orale richiedendo un incontro diretto con il Gestore della Segnalazione chiamando al numero 3332075976 o scrivendo alla mail istituita per l’odv231 Unilegno pubblicata sul sito

La gestione della segnalazione è disciplinata secondo la normativa D.Lgs. n. 24/2023 e le Linee Guida ANAC e sintetizzate nel documento denominato “*Procedura gestione segnalazione whistleblowing*” che costituisce parte integrante del Modello ed al quale si rinvia.

L’Organismo di Vigilanza cura la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte. Presso l’OdV è conservata copia (cartacea e/o informatica) dei documenti relativi alle sue attività operative.

Le segnalazioni ricevute e tutta la documentazione relativa all’attività espletata dall’OdV vengono conservate, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, in un apposito archivio, il cui accesso è consentito ai soli componenti dell’OdV e al personale che assicura il servizio di segreteria tecnica. L’accesso da parte di soggetti diversi deve essere preventivamente autorizzato dall’OdV e deve svolgersi secondo modalità dallo stesso stabilite.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

17. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'efficacia del Modello stesso.

L'articolo 6 comma 2, lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione e gestione debbano «[...] *introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello [...]*».

La mancata osservanza delle norme e delle disposizioni, contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, lede, di per sé sola, il rapporto in essere con UNILEGNO NARNI SRL e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare a prescindere dall'eventuale instaurazione o dall'esito di un giudizio penale, nei casi in cui la violazione costituisca reato.

Le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una violazione del “Modello 231” sono applicate nel rispetto della legislazione di settore, delle previsioni dettate dal presente documento, nonché delle disposizioni rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile. In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione oggetto di contestazione. A tale riguardo, occorre considerare, in via generale, i seguenti fattori:

- la tipologia dell'illecito posto in essere;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo derivante dall'infrazione per la Società, per i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- la recidiva, la quale costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la posizione funzionale ed il livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'infrazione;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della violazione.

L'elenco delle possibili “violazioni” del presente Modello, graduate secondo un ordine di crescente gravità, è il seguente:

- violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze di minor rilievo;
- violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che costituiscono inosservanze gravi o danno luogo ad ipotesi di recidiva;
- violazioni di una o più norme o prescrizioni previste dal Modello, che determinano la commissione di uno dei reati sanzionati dal Decreto.

Ai fini della valutazione della gravità delle violazioni sono tenute in considerazione: le concrete modalità di realizzazione della violazione; l'intenzionalità del comportamento e il grado di colpa; le funzioni/mansioni dell'autore della violazione in ambito aziendale; il comportamento dell'autore della violazione prima e dopo la realizzazione della stessa; la circostanza che la violazione abbia provocato un grave danno alla Società ovvero l'abbia esposta ad un procedimento per responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto; altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

UNILEGNO NARNI SRL ha predisposto un'apposita Sezione allegata alla Presente Parte Generale, e ne costituisce parte integrante e sostanziale, denominato “SISTEMA SANZIONATORIO” ove viene dettagliatamente disciplinato il sistema di applicazioni delle sanzioni nei confronti:

- degli Amministratori (e qualora esistenti degli organi di controllo)
- dei dirigenti
- del personale non dirigente
- dei soggetti terzi destinatari del Modello

Va precisato che l'articolo 21, comma 2 del D. Legs. n. 24/2023 prevede che nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto siano inserite delle sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili di alcuni illeciti, tra cui, a titolo esemplificativo, aver

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

commesso delle ritorsioni, aver ostacolato (o tentato di ostacolare) una segnalazione o aver violato l’obbligo di riservatezza di cui all’articolo 12 del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

Pertanto, le misure e le sanzioni previste nella Sezione “SISTEMA SANZIONATORIO” che precedono si applicano anche nei confronti dei destinatari che siano responsabili degli illeciti di cui all’articolo 21 del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023.

17.1 PRINCIPI GENERALI

Il “*Sistema Sanzionatorio*” è volto a prevenire e sanzionare la violazione delle disposizioni del “Modello 231”.

I principi su cui si basa il presente Sistema Sanzionatorio sono:

Legalità: l’art. 6, comma 2, lett. e), del D. Lgs. n. 231/2001 impone che il “Modello 231” debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso;

Complementarietà: il sistema disciplinare previsto dal “Modello 231” è complementare, e non alternativo, al sistema sanzionatorio stabilito dal CCNL vigente ed applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all’organizzazione societaria;

Pubblicità: la Società darà massima e adeguata conoscenza del presente documento attraverso la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti gli esponenti aziendali ed ai dipendenti (art. 7, comma 1, Statuto dei Lavoratori) e la disponibilità sul sito web istituzionale della Società;

Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del “Modello 231”, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, St. lav.);

Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell’infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze - oggettive e soggettive, aggravanti e non - che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell’intensità della lesione del bene aziendale tutelato;

Tipicità: la condotta contestata deve essere una condotta che viola disposizioni previste dal “Modello 231” e tra l’addebito contestato e l’addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;

Tempestività: il procedimento disciplinare e l’eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole dall’apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, St. Lav.).

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Presunzione di colpa: la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura prevista dal “Modello 231” si presume di natura colposa e la gravità della stessa sarà valutata, caso per caso, dall’Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 2, lett. e), D.Lgs. 231/2001).

UNILEGNO ha adottato il presente Sistema Sanzionatorio, idoneo a sanzionare i comportamenti realizzati in violazione delle prescrizioni del “Modello 231”. Il presente Sistema Sanzionatorio intende operare nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, quelle previste nella contrattazione collettiva ed ha natura interna alla Società, non potendo ritenersi sostitutivo, bensì aggiuntivo rispetto alle norme di legge o di regolamento vigenti, nonché integrativo delle altre norme di carattere aziendale, ivi incluse quelle di natura disciplinare. Sono sanzionabili, in particolare, sia le violazioni del “Modello 231” commesse dai soggetti posti in posizione “apicale”, in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell’ente; sia le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all’altrui direzione o vigilanza o operanti in nome e/o per conto della Società. Le disposizioni del presente Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, (ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare) loro riconosciuti da norme di legge o di regolamento, nonché dalla contrattazione collettiva e/o dai regolamenti aziendali. Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove applicabili. Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso la sede aziendale, pubblicato sulla intranet aziendale e in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

17.2 DESTINATARI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel “Modello 231” devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, nell’ambito all’organizzazione della Società una posizione cd. “apicale”. A norma dell’art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 231/2001, rientrano in questa categoria le 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 i soggetti che “esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo” dell’Ente. In tale contesto, assume rilevanza, in primo luogo, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e, qualora esistente, controllo della Società.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per il suo carattere fiduciario e gli atti compiuti dai dirigenti assumono particolare rilevanza in quanto possono avere una risonanza non solo all'interno della Società ma anche all'esterno in termini di danno di immagine. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto dal “Modello 231” è elemento fondamentale del rapporto di lavoro dirigenziale. Tali soggetti possono essere legati alla Società sia da un rapporto di lavoro subordinato sia da altri rapporti di natura privatistica (es., rapporti di lavoro autonomo e preposizione institoria).

In caso di violazione, da parte di dirigenti, del “Modello 231”, la Società si riserva il diritto di valutare tale operato e di adottare il provvedimento opportuno, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni previste dal contratto applicabile nel caso concreto.

Personale subordinato non dirigente

L'art. 7, comma 4, lett. b), D.Lgs. n. 231/2001 prescrive l'adozione di un idoneo Sistema Sanzionatorio che sanzioni le violazioni del “Modello 231” poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”. Assumerà rilevanza, a tale proposito, la posizione dei dipendenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall'inquadramento aziendale riconosciuto.

Ai fini delle sanzioni si tiene conto delle previsioni del Contratto Collettivo “Commercio – Terziario” applicato dalla Società

Terzi Destinatari

Il presente Sistema Sanzionatorio ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del “Modello 231” commesse da soggetti terzi. Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti (di seguito, per brevità, ‘Terzi Destinatari’) che sono tenuti al rispetto del citato documento in ragione della funzione svolta nell'ambito della Società e delle clausole contrattuali sottoscritte. In tale categoria, rientrano sicuramente i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono un rapporto di lavoro di natura non subordinata (ad es.: stagisti, i lavoratori in somministrazione);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, i consulenti ed eventuali partner.

17.3 LE CONDOTTE RILEVANTI

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Ai fini del presente Sistema Sanzionatorio, nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte sanzionabili le azioni e le omissioni (anche colpose) poste in essere in violazione del “Modello 231”, compreso il Codice Etico.

Ai fini dell’ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l’omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico, nell’espletamento delle attività sensibili;
- comportamenti tali da ravvisare una mancata esecuzione delle direttive impartite sia in forma scritta che verbale, nell’ambito di attività a rischio di reato, quali a titolo esemplificativo: a) violazione del dovere di collaborazione; violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni previste dal Modello 231, istruzioni previste dalla documentazione richiamata dal Modello 231, disposizioni previste da procedure, istruzioni operative, regolamenti, atti aziendali; b) violazione, aggriramento o disattivazione colposa di una o più disposizioni riconducibili alle prescrizioni di cui al punto precedente;
- comportamenti tali da provocare grave nocimento alla Società, così da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea;
- condotte che integrano uno o più reati/comportamenti illeciti.

Si precisa, inoltre, che sono sanzionabili anche i seguenti illeciti:

- la messa in atto di ritorsioni, come definite dalla vigente legislazione in ambito whistleblowing;
- condotte volte ad ostacolare una segnalazione;
- il tentativo di ostacolare una segnalazione;
- la violazione degli obblighi di riservatezza, nel cui ambito assumono particolare rilevanza quelli relativi a procedure di segnalazioni;
- l’inottemperanza delle prescrizioni previste dalla procedura whistleblowing e dalla legislazione in ambito.

Ai sensi dell’art. 16, D.Lgs. n. 24/2023 quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all’autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

17.4 SANZIONI

Le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una violazione del "Modello 231" sono applicate nel rispetto della legislazione di settore, delle previsioni dettate dal presente documento, nonché delle disposizioni rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile. In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione oggetto di contestazione. A tale riguardo, occorre considerare, in via generale, i seguenti fattori:

- la tipologia dell'illecito posto in essere;
- le circostanze nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita;
- i tempi e le modalità di realizzazione dell'infrazione.

Ai fini dell'eventuale aggravamento della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- l'entità del danno o del pericolo derivante dall'infrazione per la Società, per i dipendenti ed i portatori di interesse della stessa Società;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- la recidiva, la quale costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- la posizione funzionale ed il livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'infrazione;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società di agire nei confronti del responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della violazione.

17.5 IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

In aggiunta a quanto precede, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando, per ognuna:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni si attiva a seguito della ricezione, da parte della competente funzione aziendale, della comunicazione di una violazione del Modello 231 (come identificata nel presente documento). Si rinvia, a tal proposito, alla procedura whistleblowing.

In particolare, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza, gli elementi idonei a configurare una violazione del “Modello 231”, anche sospetta, l’O.d.V. (o altra funzione interessata – si rinvia – a tale riguardo alla procedura segnalazione, ove si precisa la funzione deputata a ricevere la segnalazione ed alla conduzione della fase istruttoria) ha l’obbligo di attivarsi al fine di effettuare gli accertamenti del caso. Esaurita l’attività di verifica/istruttoria, l’O.d.V. (o altra funzione interessata – si rinvia – a tale riguardo alla procedura segnalazione, ove si precisa la funzione deputata a ricevere la segnalazione ed alla conduzione della fase istruttoria) valuta, sulla base degli elementi acquisiti, se si è effettivamente verificata una violazione del “Modello 231”. In caso di illecito riscontrato, si effettua la comunicazione agli organi aziendali competenti.

Procedimento nei confronti degli Amministratori

Nel caso in cui la violazione del Modello 231:

- sia commessa dall’Amministratore l’Assemblea dei Soci, l’Organismo di Vigilanza, adotta i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell’Assemblea dei soci per disporre l’eventuale sostituzione;

In ogni caso,

- viene disposta l’audizione del soggetto segnalato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni;
- si deve tenere conto delle disposizioni dettate dal contratto sottoscritto tra le parti.

Procedimento nei confronti di dirigenti

Nel caso in cui la violazione del Modello 231, sia commessa da un dirigente, l’Amministratore Unico, sentito il responsabile della funzione risorse del personale e, se del caso, l’ODV, adotta il provvedimento sanzionatorio ritenuto idoneo ed appropriato.

In ogni caso,

- viene disposta l’audizione del soggetto segnalato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni;

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

- si deve tenere conto delle disposizioni dettate dal contratto sottoscritto tra le parti.

Procedimento nei confronti dei dipendenti

Nel caso in cui la violazione del Modello 231, sia commessa da personale non dirigente, l’Amministratore Unico sentito il responsabile della funzione risorse del personale addotta il provvedimento sanzionatorio ritenuto idoneo ed appropriato.

In ogni caso:

- viene disposta l’audizione del soggetto segnalato, l’acquisizione delle eventuali deduzioni da quest’ultimo formulate e l’espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni;
- si deve tenere conto delle disposizioni dettate dal contratto sottoscritto tra le parti.

Procedimento nei confronti dei Terzi Destinatari

Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia commessa da un terzo destinatario, l’Amministratore Unico adotterà il provvedimento più adeguato, tenendo conto della vigente normativa e delle disposizioni contrattuali.

Nel caso in cui la violazione del Modello 231 sia commessa da un membro dell’O.d.V., , l’Amministratore Unico adotta le misure più idonee previste dal contratto e dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell’incarico.

18 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La Società è consapevole dell’importanza della diffusione e comunicazione del Modello e del Codice Etico, nonché delle attività di formazione e si impegna a dare ampia divulgazione ai principi e alle regole di condotta contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico, adottando le più opportune iniziative per promuoverne e diffonderne la conoscenza. L’OdV monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione, la diffusione e la formazione sul Modello.

Le competenti funzioni aziendali provvederanno a curare la diffusione del contenuto del Modello e del Codice Etico nei confronti dei Destinatari.

I soggetti destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza del contenuto del Modello e del Codice Etico, degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con gli stessi, nonché delle modalità attraverso le quali UNILEGNO NARNI SRL intende persegui- li, e sono inoltre tenuti ad osservarli ed a contribuire alla loro efficace attuazione.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Ai Collaboratori, Business Partner, Fornitori e alle controparti delle attività di business è garantita la possibilità di accedere e consultare in qualsiasi momento sul sito internet di UNILEGNO NARNI SRL il Codice Etico e un estratto del Modello.

Inoltre, in merito alla comunicazione verso i soggetti terzi, sono inserite nei contratti tra questi ultimi e la Società apposite “clausole di integrità” volte a garantire il rispetto del Codice Etico, del Modello e della Politica Aziendale per l’Ambiente, per quanto applicabili, con la previsione di rimedi contrattuali che ne sanzionino le violazioni, anche con la risoluzione del contratto nei casi più gravi.

È fatto obbligo a tutti i Dipendenti e ai componenti degli Organi Sociali di prendere visione del presente Modello e del Codice Etico pubblicati sul sito intranet della UNILEGNO NARNI SRL, la quale, assicura comunque, la massima diffusione all’interno della Società anche mediante apposita comunicazione mail alle figure apicali, ai dirigenti, al personale non dirigente.

In tutti i nuovi contratti di assunzione di UNILEGNO NARNI SRL o al momento della nomina quale membri degli Organi Sociali è previsto l’inserimento di un’informativa concernente l’adozione del Modello e del relativo Codice Etico e contenente l’ultima versione adottata da UNILEGNO NARNI SRL di tali documenti; sarà inoltre fatta loro sottoscrivere una dichiarazione specifica attestante l’avvenuta conoscenza ed accettazione del Codice Etico, del Modello e della Politica Aziendale per l’Ambiente e di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Le procedure interne vigenti sono pubblicate e facilmente accessibili sul sito intranet della UNILEGNO NARNI SRL Società e nell’area dedicata alla responsabilità 231 del sito intranet di.

Il sito intranet di UNILEGNO NARNI SRL, infine, assicura la diffusione di principi e valori nonché delle più importanti evoluzioni di legge, della normativa e dell’organizzazione interna.

19. FORMAZIONE

Ai fini dell’attuazione del Modello e per garantirne l’effettivo funzionamento, UNILEGNO NARNI SRL diffonde la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001 e promuove la sensibilizzazione e la formazione del personale sui principi e i contenuti del Modello.

L’attività di formazione è obbligatoria, capillare, efficace, autorevole, chiara e dettagliata, nonché periodicamente ripetuta ed è finalizzata a far acquisire, consolidare e aggiornare le conoscenze sul Modello e sulle procedure interne.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

La formazione è indirizzata a tutto il personale ed è differenziata nei contenuti e nelle modalità di attuazione in funzione della tipologia dei destinatari cui si rivolge, della qualifica e del ruolo organizzativo ricoperto nella Società e del livello di rischio dell'area in cui questi operano.

UNILEGNO NARNI SRL propone le iniziative finalizzate al continuo rafforzamento del Modello (es. iniziative formative e di comunicazione), monitorandone l'attuazione e, tramite la competente funzione e struttura, predispone un piano annuale di formazione sul D. Lgs. 231/2001 o nell'ambito della definizione del piano formativo della Società, sulla base dei fabbisogni formativi raccolti e delle proposte di iniziative formative.

Inoltre, il piano di formazione è trasmesso all'OdV, così da mettere tale Organismo nella condizione di monitorare tale attività di formazione. Sono inoltre comunicati all'OdV eventuali aggiornamenti del piano.

Le modalità formative adottate consistono:

- in riunioni e/o sessioni formative tramite videoconferenza
- o in riunioni e/o sessioni formative in aula / seminari.

In particolare, possono essere previste le seguenti attività formative:

> Tutto il personale di UNILEGNO NARNI SRL: formazione videoconferenza avente ad oggetto: (i) i principali contenuti della normativa di riferimento con particolare approfondimento dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti, (ii) le componenti generali del Modello adottato dalla Società e del Codice Etico vigente, (iii) l'illustrazione di modalità esemplificative e non esaustive di commissione dei reati-presupposto ritenuti potenzialmente applicabili alle attività di UNILEGNO NARNI SRL, (iv) la rappresentazione del complesso di protocolli specifici di prevenzione previsti dal sistema di gestione del rischio di commissione dei reati-presupposti;

> Figure apicali e Dirigenti e quadri che operano in particolari aree sensibili e che per il ruolo rivestito sono coinvolti in attività esposte a rischi di reato: formazione attraverso interventi formativi in videoconferenza o in aula / seminari aventi ad oggetto l'approfondimento degli aspetti più rilevanti del Decreto e del Modello, anche con riferimento alle attività gestite. Gli interventi formativi in aula prevedono la trattazione di argomenti oggetto di periodici aggiornamenti appositamente pianificati.

| | | |
|---------------------------|-----------------------|-------------------|
| UNILEGNO NARNI SRL | Parte Generale | M.O.G. 231 |
| | | 2025 |

Detti soggetti provvedono al proprio continuo aggiornamento, ad esempio anche tramite partecipazione a workshop sulla materia.

La partecipazione alla formazione è da intendersi obbligatoria e prevede la verifica della partecipazione in aula, in presenza o da remoto. La documentazione relativa alla formazione viene archiviata a cura della funzione interna responsabile del sistema integrato di qualità e messa a disposizione dell'Amministratore Unico e dell'OdV.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative costituisce illecito disciplinare e comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste nel presente documento (capitolo 17).

La Società adempie regolarmente agli obblighi formativi in materia di sicurezza sul lavoro.