



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI  
ARBO S.P.A.**

**AI SENSI DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12/06/2023*

## INDICE

Parte generale del modello .....	4
Capitolo 1: descrizione del quadro normativo e struttura del modello.....	4
1.1    Il d.lgs. 231/2001 .....	4
1.1.1    Fattispecie di reato .....	5
1.1.2    Il valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	6
1.1.3    Le sanzioni previste dal Decreto .....	7
1.2    Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	9
1.3    Le linee guida .....	9
1.4    Destinatari del Modello .....	9
1.5    Il Codice Etico.....	10
Capitolo 2: descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società .....	10
2.1    ARBO S.p.A.....	10
2.2    Modello di governance di ARBO .....	11
2.3    L'assetto organizzativo di ARBO.....	12
2.4    Il sistema di Controllo interno.....	12
Capitolo 3: il modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione.....	12
3.1    Premessa .....	12
3.2    Il Progetto di ARBO per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 .....	13
3.2.1    Finalità del Modello.....	13
3.2.2    Predisposizione del Modello .....	14
3.2.3    Struttura del Modello.....	15
Capitolo 4: l'organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. N. 231/2001 .....	16
4.1    L'Organismo di Vigilanza di ARBO.....	16
4.1.1    Requisiti.....	16
4.1.2    Nomina .....	17
4.1.3    Durata.....	18
4.1.4    Compenso .....	18
4.2    Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	18
4.3    Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi....	20
4.3.1    Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	20
4.3.2    Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza.....	20
4.3.3    Raccolta e conservazione delle informazioni .....	23
4.3.4    Indirizzo elettronico.....	23
4.3.5    Periodicità e modalità di convocazione .....	23

4.3.6	Costituzioni dell'Organismo e validità delle deliberazioni .....	23
Capitolo 5: diffusione del modello e formazione .....		24
5.1	Dipendenti .....	24
5.2	Collaboratori Esterni e Partner .....	25
5.3	Adozione e aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo .....	25
Capitolo 6: sistema disciplinare .....		26
6.1	Principi generali .....	26
6.2	Misure per i dipendenti.....	27
6.3	Misure per i dirigenti.....	28
6.4	Misure nei confronti di agenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali o altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società .....	29
6.5	Misure nei confronti degli amministratori .....	29
6.6	Misure nei confronti del Collegio Sindacale.....	30
6.7	Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	30
6.8	Whistleblowing (sanzioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001) .....	30

## Parte generale del modello

### Capitolo 1: descrizione del quadro normativo e struttura del modello

#### 1.1 Il d.lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 30*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento giuridico nazionale italiano il concetto secondo cui anche un Ente può essere considerato responsabile in sede penale per taluni reati, qualora sia dimostrabile che questi sono stati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti ad esso collegati. Detta responsabilità si aggiunge, di fatto, a quella della persona fisica che ha realizzato il fatto illecito.

Alla base della riforma vi è l’intenzione, da parte del Legislatore, di attribuire all’Ente una specifica funzione di garanzia, volta ad adottare ogni misura idonea e necessaria a prevenire comportamenti illeciti realizzati nel proprio interesse, o a proprio vantaggio, da soggetti a vario titolo coinvolti nell’attività aziendale, pena l’applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive a danno del patrimonio e degli interessi dell’ente stesso.

Le disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. 231/2001, trovano applicazione esclusivamente per i reati in esso espressamente richiamati (cd. Reati Presupposto, di cui al paragrafo seguente 1.1.1.).

L’art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede che un’impresa venga chiamata a rispondere della propria responsabilità amministrativa allorché si verificano una o più condotte delittuose, riferite anche ad una sola delle fattispecie di Reato Presupposto, realizzate da soggetti in cd. “*posizione apicale*” (“*soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, soggetti che esercitano, anche di fatto, attività di gestione e controllo della stessa*”, Art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto), oppure da “*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza*” di uno dei soggetti sopra individuati (interni all’organizzazione aziendale, come i dipendenti, ma anche esterni, come collaboratori, consulenti, ecc.).

A questo proposito, lo stesso art. 5 del D.Lgs. 231/2001 specifica che la responsabilità amministrativa della Società si riferisce solo ai casi in cui tale condotta delittuosa sia stata commessa dai soggetti sopra individuati **nell’interesse o nel vantaggio dell’ente**, escludendo esplicitamente (art. 5, comma 2), quindi, l’insorgere di tale responsabilità qualora il soggetto responsabile del reato abbia agito “*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*”.

La responsabilità dell’ente, pertanto, si configura qualora:

- il fatto illecito sia stato commesso **nell’interesse dell’ente** ossia, per favorire l’ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato conseguito;
- il fatto illecito abbia portato **un vantaggio all’ente** a prescindere dall’intenzione di chi lo ha commesso.

La responsabilità dell’Ente è estesa sia ai tentativi di reato sia, per gli enti aventi la sede principale in Italia, ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora riesca a provare di aver **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (si rimanda al paragrafo 1.1.2).

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche "**Modello**"), inoltre, può rivelarsi un utile strumento di tutela anche se realizzato successivamente alla commissione del reato: qualora, infatti, la Società adotti il proprio Modello prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, può ottenere l'applicazione delle sanzioni pecuniarie in misura consistentemente ridotta (v. art. 12, comma 2, lett. b) e comma 3 del Decreto) ed essere esentata dalle eventuali sanzioni interdittive applicabili (v. art. 17, comma 1, lett. b) del Decreto). Infine, l'art. 49 comma 1 del Decreto prevede che la Società, decidendo di adottare un Modello di organizzazione, gestione e controllo – oltre ad altre, necessarie, iniziative – possa richiedere anche in corso di causa la sospensione delle eventuali misure cautelari, concorrendo addirittura alla revoca delle stesse nel momento in cui tale Modello è effettivamente adottato ed attuato (v. art. 50, comma 1 del Decreto).

### 1.1.1 Fattispecie di reato

L'Ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati individuati dal Decreto stesso e da successive integrazioni, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto; non è sanzionabile, con riferimento alla responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per qualsiasi altra tipologia di illecito commesso durante lo svolgimento della propria attività.

Sebbene il Decreto sia in continua evoluzione, la sua versione originaria e le successive integrazioni, nonché le leggi che richiamano esplicitamente la disciplina, indicano negli artt. 24 e seguenti, i reati che possono far sorgere la responsabilità dell'ente, cd. "**reati presupposto**".

Rientrano tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro. Nel corso del tempo, il numero e le categorie di reati presupposto sono state significativamente ampliate a seguito di successive integrazioni legislative.

Alla data di approvazione del presente documento, tra le fattispecie di reato previste e sanzionate dal D.Lgs. 231/2001, sono state ritenute astrattamente applicabili a ARBO le seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis);
- Reati di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1);
- Reati societari (art.25 ter);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché Autoriciclaggio (art. 25 octies);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1)

- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, comma 2)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies);
- Reati ambientali (art. 25 undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- Reati Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
- Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25 quaterdecies);
- Reati Tributari (Art. 25- quinquiesdecies);
- Reati di Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies).

Per quanto riguarda tali fattispecie di reato, trovano applicazione i principi generali di controllo descritti nella presente Parte Generale, nonché i principi generali di condotta descritti nella Parte Speciale.

L'esame del contesto e delle attività aziendali ha, viceversa, indotto a ritenere non applicabili le residue fattispecie di reato previste e sanzionate dal D.Lgs. 231/2001 che sono:

- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1);
- Abusi di mercato (art. 25 sexies);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187quinquies TUF);
- Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25 septiesdecies);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 duodecies).

Per l'elenco dei reati presupposto previsti dal Decreto, si rimanda all'allegato 1 del presente Modello.

La Società si impegna a svolgere un monitoraggio continuo volto a consentire l'adeguatezza del Modello nel tempo, e garantire l'attualità delle Parti Speciali previste rispetto ad eventuali cambiamenti significativi dei settori di attività, della struttura organizzativa e dei processi della Società.

### **1.1.2 Il valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora la Società dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello – in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei Reati – debba rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività e le aree nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati (c.d. Attività Sensibili);
- b) prevedere specifici protocolli che regolino la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le risorse finanziarie idonee ad implementare un sistema di organizzazione tale da prevenire la commissione dei Reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello (i.e. l'Organismo di Vigilanza);
- e) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) verifica periodica ed eventuale modifica del Modello nel caso in cui siano rilevate significative violazioni delle prescrizioni, oppure siano intervenuti cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività di aggiornamento del Modello;
- g) prevedere un canale che consenta ai legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e Dipendenti della Società di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs, 231/2001 o di violazioni del presente Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali dovranno garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le attività di gestione della segnalazione;
- h) prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- i) prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- j) prevedere nel sistema disciplinare di cui al precedente punto e) sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate<sup>1</sup>.

### 1.1.3 Le sanzioni previste dal Decreto

In relazione alla responsabilità amministrativa ai sensi D.Lgs. 231/2001, il Legislatore ha previsto un articolato sistema di strumenti sanzionatori, che comprende:

1. **Sanzioni pecuniarie**, che conseguono sempre al riconoscimento della responsabilità dell'Ente e vengono applicate con il sistema delle quote, in relazione alla gravità dell'illecito e alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo esplicito di *“assicurare l'efficacia della sanzione”*.

A questo proposito, il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive valutazioni:

- a. La prima, finalizzata a determinare il numero delle quote (compreso tra cento e mille) tenendo conto:
  - della gravità del fatto;

---

<sup>1</sup> I requisiti di cui alla lettera f) a i) sono stati introdotti dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (c.d. “Whistleblowing”).

- del grado di responsabilità dell'Ente;
  - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- b. La seconda, finalizzata a determinare il valore delle quote (da un minimo di 258,23 euro ad un massimo di 1.549,37 euro, e comunque entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati). Detto valore deve essere fissato “*sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione*” (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

La sanzione pecuniaria può essere, in alcuni casi, comminata in misura ridotta, come previsto dall'articolo 12, D.Lgs. 231/2001.

**2. Sanzioni interdittive**, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Secondo quanto previsto dall'articolo 13 comma 1, D.Lgs. 231/2001, modificato dall' art. 1, comma 9, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3., “*le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

- *l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;*
- *in caso di reiterazione degli illeciti.”* (Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. 231/2001, “*si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva*”).

Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati nell'articolo 11 comma 1 D.Lgs. 231/2001, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Le sanzioni interdittive previste sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze, concessioni, funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e debbono avere durata compresa tra tre mesi e due anni. La loro applicazione è prevista solo per alcuni dei Reati Presupposto indicati dal Decreto.

Esse sono previste in relazione alla loro efficacia dissuasiva in quanto capaci di incidere profondamente sull'organizzazione, sul funzionamento e sull'attività della Società. Le sanzioni interdittive, ove ne ricorrano i presupposti (soprattutto in termini di gravità e rilevanza dei reati, nonché di possibilità di una loro reiterazione), possono essere comminate anche come misura cautelare, in sede di indagini preliminari, per una durata massima di un anno.

**3. Pubblicazione della sentenza di condanna**, che può essere disposta solo nel caso all'Ente venga applicata una sanzione interdittiva, avviene ai sensi dell'articolo 36 del codice penale mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.



4. **Confisca** del prezzo o del profitto del reato, è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato, articolo 19 del D.Lgs. n. 231/2001.

## 1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Gli autori del Reato presupposto dal quale può derivare la responsabilità amministrativa a carico dell'ente possono essere:

- **soggetti in “posizione apicale”** ossia coloro che esercitano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore generale, il direttore di uno stabilimento, nonché i soggetti che, pur non essendo titolati a rappresentare l'ente, ne esercitano di fatto la gestione e il controllo;
- **soggetti “subordinati”** ossia i lavoratori dipendenti o soggetti esterni all'ente ai quali sia stato affidato un incarico da svolgere sotto la direzione e sorveglianza di soggetti posti in posizione apicale;
- **soggetti “terzi”**, ossia soggetti che agiscono in nome, per conto e nell'interesse dell'ente.

## 1.3 Le linee guida

Per espressa previsione legislativa, articolo 6, comma 3 del Decreto, i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Nella predisposizione del presente documento, pertanto, ARBO ha tenuto conto delle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001*” pubblicate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia in data 7 marzo 2002, successivamente revisionate nell'anno 2014 e 2021 (nell'ultimo aggiornamento giugno 2021, è stato altresì introdotto il concetto di “*Sistema integrato di gestione dei rischi*”).

## 1.4 Destinatari del Modello

Il presente Modello è indirizzato, ai sensi dell'articolo 5 del D. Lgs. 231/2001, a tutti coloro che rivestono, nella Società, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo (anche di fatto) e ai dipendenti. Il Modello si applica, altresì, nei limiti del rapporto in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque ad essa legati da rapporti giuridici rilevanti in funzione della prevenzione dei Reati (agenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partners commerciali o altri terzi esterni vincolati da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato). In particolare, il Modello è indirizzato a:

- I membri degli Organi Sociali;
- I Procuratori della Società;
- I Dipendenti;
- Gli Agenti e Collaboratori;
- I Fornitori di beni o servizi;

- I Partners Commerciali;
- I Consulenti.

I soggetti sopra indicati sono definiti collettivamente i "**Destinatari**". Il rispetto da parte di questi ultimi del Modello è richiesto mediante clausole contrattuali e/o apposite informative, pena, in difetto, la possibilità della Società di risolvere il contratto.

Le prescrizioni del presente Modello si intendono come obbligatorie e vincolanti; eventuali infrazioni a quanto previsto nel Modello devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza nei termini e secondo le modalità descritte nel Capitolo 4.

## **1.5 Il Codice Etico**

L'efficacia del sistema di Controllo Interno dipende dall'integrità e dai valori etici delle persone che operano nell'organizzazione e di coloro che amministrano ed effettuano il monitoraggio dei controlli. In questo contesto assume, conseguentemente, particolare importanza, l'adozione, da parte di ARBO, del Codice Etico.

Il Codice Etico è uno strumento differente dal Modello, per natura, funzione e contenuti. Esso contiene i principi di comportamento e i valori etici a cui si ispira la Società nel perseguimento dei suoi obiettivi. Tali principi devono essere rispettati da tutti coloro che interagiscono con la Società.

Da questo punto di vista, il Codice Etico va considerato quale fondamento essenziale e integrante del Modello, giacché le disposizioni contenute nel secondo, presuppongono il rispetto di quanto previsto nel primo, formando, insieme, un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale.

## **Capitolo 2: descrizione della realtà aziendale – elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale della società**

### **2.1 ARBO S.p.A.**

Arbo è leader italiano nella distribuzione di componenti per caldaie, e vanta una presenza significativa anche nella distribuzione di componenti per impianti di termoidraulica e di condizionamento.

Nata nel 1968 da una idea dei Leoni Bonazzoli, oggi l'azienda continua ad operare con l'obiettivo di consentire ai propri clienti lo svolgimento del proprio lavoro con il minor dispendio possibile di risorse umane ed economiche.

Per questo motivo Arbo si impegna per mantenere alti il livello dei servizi di informazione, disponibilità di prodotto e rapidità di consegna.

## 2.2 Modello di governance di ARBO

Il Modello di governance adottato da ARBO è di tipo “tradizionale” prevedendo la presenza dell’Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione nomina un organo, l’Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, con funzioni consultive e di controllo sul funzionamento del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il sistema di corporate governance di ARBO risulta, pertanto, articolato come di seguito descritto.

### **Assemblea dei soci**

È competenza dell’Assemblea dei Soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è l’organo centrale del sistema di corporate governance della Società.

Al Consiglio spettano, ai sensi di Statuto, le più ampie facoltà per tutti gli atti di amministrazione ordinaria e straordinaria della Società, essendo ad esso deferito tutto ciò che dalla Legge non sia inderogabilmente riservato all’Assemblea, oltre ai più ampi poteri di indirizzo strategico della Società per una corretta ed efficiente gestione della Società, in grado di conseguire l’oggetto sociale e creare valore per gli azionisti in una prospettiva di medio lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione di ARBO è composto da 5 (cinque) membri, con mandato triennale con scadenza all’approvazione bilancio, dei quali un Presidente ed un Amministratore delegato.

La nomina del Consiglio di Amministrazione è affidata all’assemblea ordinaria, secondo le modalità e i requisiti stabiliti dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione di ARBO è l’organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

### **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale di ARBO è composto da tre membri effettivi e due supplenti con incarico triennale, a cui è affidato il compito di vigilanza:

- sull’osservanza della legge e dell’atto costitutivo;
- sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- sull’adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all’affidabilità di quest’ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione.

### **Società di revisione**

Ai sensi degli artt. 2409-bis e seguenti del codice civile, la ARBO ha affidato a una primaria società di revisione, iscritta nel registro istituito presso il Ministero dell’economia e delle finanze, l’incarico del controllo contabile.

## 2.3 L'assetto organizzativo di ARBO

La struttura organizzativa di ARBO è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e di controllo, come rappresentato nell'organigramma aziendale (disponibile per consultazione presso l'ufficio Personale).

L'adeguatezza del sistema organizzativo si basa sui seguenti criteri:

- 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 dai precedenti strumenti organizzativi.

L'esatta individuazione dei compiti di ciascun soggetto e la loro assegnazione in modo chiaro e trasparente consente inoltre il rispetto del principio di "separazione dei ruoli", fondamentale al fine di arginare potenziali reati passibili di sanzione ex D. Lgs. 231/2001.

Nell'ambito della struttura organizzativa della Società, particolare rilevanza assumono inoltre le regole volte a definire i processi decisionali che stanno alla base dei più significativi ambiti di operatività della Società.

## 2.4 Il sistema di Controllo interno

Nel lavoro propedeutico all'adozione del presente Modello, ARBO ha previsto alcuni utili strumenti di orientamento e monitoraggio per i processi aziendali caratteristici, da affiancare al sistema di verifiche e controlli preesistente e da applicare in particolar modo alle attività a maggior rischio.

Il sistema di controllo interno così costituito comprende:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- le istruzioni operative, le procedure aziendali, i regolamenti di gestione adottati dalla Società;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il complesso di norme e regolamenti nazionali e internazionali, se applicabile.

## Capitolo 3: il modello di organizzazione, gestione e controllo e metodologia seguita per la sua predisposizione

### 3.1 Premessa

ARBO è consapevole del valore che può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei Reati da parte dei propri Organi Sociali, Dirigenti, Dipendenti, Agenti, Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner commerciali e altri terzi esterni. Inoltre, la Società è consapevole che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello migliorano il sistema di *Corporate*

Governance in quanto limitano il rischio di commissione dei Reati e consentono di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs 231/2001 è stato approvato dal CdA della Società. La predisposizione ed attuazione del Modello sono state effettuate nella convinzione che le stesse – al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio – possano costituire, oltre che una circostanza esimente ai sensi della disciplina italiana della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato contenuta nel D. Lgs. 231/2001, un fondamentale strumento riferimento operativo e di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di ARBO, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati.

### **3.2 Il Progetto di ARBO per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001**

#### **3.2.1 Finalità del Modello**

Lo scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a presidiare e prevenire la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante l'individuazione delle Attività Sensibili di ARBO, dei principi di comportamento che devono essere rispettati dai destinatari del Modello, nonché di specifiche attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (*controllo ex ante*).

I principi contenuti nel presente Modello sono volti, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata da ARBO perché contraria alle norme cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a ARBO di prevenire ed impedire la commissione del Reato stesso o di reagire tempestivamente in caso di commissione di un Reato.

In particolare, mediante l'individuazione delle Attività Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione, il Modello si propone come finalità quelle di:

- introdurre nella Società principi e regole di comportamento volte a promuovere e valorizzare, in misura ancora maggiore, una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nelle attività sensibili individuate nella mappa delle aree a rischio;
- sviluppare in tutti coloro che operano nell'ambito delle aree a rischio di ARBO la consapevolezza di poter determinare - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società;
- consentire un costante monitoraggio sulle attività sensibili a rischio da parte di tutta l'organizzazione aziendale e in particolare dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- consentire alla Società di intervenire per prevenire o contrastare tempestivamente la

commissione dei Reati;

- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;
- ribadire che ARBO non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

### 3.2.2 Predisposizione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello, sono stati rispettati i punti fondamentali individuati dalle Linee Guida di Confindustria che possono essere così sintetizzati:

- individuazione dei processi, sotto-processi e Attività Sensibili, tramite una valutazione dettagliata del business della Società, volta a verificare in quale area si possa configurare astrattamente la realizzazione delle fattispecie di reato previste dal Decreto;
- mappatura e valutazione del sistema di controllo esistente in grado di prevenire i rischi attraverso appositi presidi di controllo orizzontali e verticali;
- identificazione di aree di miglioramento del sistema di controllo interno e definizione di un Piano di Azione che, attraverso la definizione puntuale di attività, tempistiche di implementazione e responsabilità specifiche, consenta a ARBO, in tempi ragionevolmente brevi, di dotarsi di tutti i presidi necessari alla prevenzione della commissione dei reati.

In occasione della predisposizione del presente Modello, l'attività di *Risk Assessment* è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso un'attenta disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, deleghe di poteri, procedure aziendali su tematiche sensibili in relazione ai reati previsti dal Decreto), nonché specifiche interviste alle figure apicali di ARBO, sono state individuate le principali aree di rischio ("i **Processi**") caratterizzanti il business della Società;
- nell'ambito di tali Processi sono state individuate le attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D.Lgs. 231/2001, c.d. Attività Sensibili;
- le Attività Sensibili sono state successivamente associate con i rispettivi controlli e procedure aziendali;
- all'esito di tale attività sono state mappate tutte le funzioni caratterizzanti l'operatività aziendale e i relativi responsabili (i "**Process Owners**"), al fine di abbinare questi ultimi alle Attività Sensibili precedentemente individuate;
- a seguito dell'attività di abbinamento tra Attività Sensibili e Process Owner, per Attività Sensibili sono state individuate le famiglie di reato ex D.Lgs. 231/2001 astrattamente configurabili nello svolgimento di ciascuna Attività Sensibile ed è stata fornita una descrizione esemplificativa della possibile modalità di commissione dei reati ricompresi nelle famiglie sopra individuate;
- al fine di calcolare il rischio relativo alle singole Attività Sensibili, sono stati definiti i parametri di valutazione del rischio inerente, del livello di adeguatezza dei presidi di controllo e del rischio residuo e sono state predisposte le matrici per il calcolo dei livelli di rischio c.d. *Risk Assessment*;

- i risultati dell'analisi del rischio sono stati formalizzati in una matrice di *Risk Assessment* consultabile per Processo, Attività Sensibile, famiglia di reato e Funzione aziendale. Risultati del *Risk Assessment* sono stati analizzati al fine di individuare le Attività Sensibili in relazione alle quali il sistema di controllo interno è risultato migliorabile, nonché di identificare e programmare le relative azioni di miglioramento da attuare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati connessi allo svolgimento delle predette Attività Sensibili.

In considerazione degli esiti delle fasi sopra descritte, si è quindi proceduto con la predisposizione delle Parti Speciali del Modello.

### **3.2.3 Struttura del Modello**

Il Modello di ARBO si compone di una Parte Generale e di diverse Parti Speciali.

- a) la presente Parte Generale, descrive i contenuti e gli impatti del Decreto, i principi base e gli obiettivi del Modello medesimo, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello nonché i principi generali dettati dal medesimo;
- b) le Parti Speciali, ciascuna dedicata ad un processo aziendale, trattano:
  - le Attività Sensibili caratteristiche del processo aziendale considerato;
  - i rischi e i reati astrattamente configurabili nello svolgimento delle Attività Sensibili;
  - i Protocolli di Controllo (ove già attualmente presenti).

Con specifico riferimento alle Parti Speciali, la strutturazione del Modello per singolo processo aziendale permette di: (i) consentire una adeguata fruibilità – e dunque semplicità di applicazione – da parte dei soggetti che non hanno una specifica formazione giuridica, e (ii) strutturare percorsi di formazione focalizzati sui soli processi aziendali nei quali il singolo dipendente è coinvolto.



## Capitolo 4: l'organismo di vigilanza ai sensi del d.lgs. N. 231/2001

### 4.1 L'Organismo di Vigilanza di ARBO

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lettera b) del Decreto, in fase di adozione del Modello ARBO ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "OdV"), con funzioni di vigilanza e controllo sull'adozione, aggiornamento ed effettivo rispetto del Modello organizzativo, di gestione e controllo.

L'Organismo di Vigilanza di ARBO è collegiale e composto da tre membri, aventi caratteristiche di autonomia, indipendenza e professionalità.

L'Organismo può invitare alle proprie riunioni persone ad esso estranee che facciano parte o meno del personale della Società; in particolare, potranno presenziare alle riunioni dell'Organismo consulenti, tecnici e Responsabili delle Funzioni centrali e/o periferiche della Società, chiamati a riferire su argomenti che richiedono specifiche competenze.

#### 4.1.1 Requisiti

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs n. 231/01 e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'OdV dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è effettuata in modo da garantire in capo all'Organismo i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e continuità di azione che il D. Lgs n. 231/01 richiede per tale funzione, nonché il possesso di competenze tecniche e conoscenza della normativa dettata dal medesimo Decreto Legislativo.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida di Confindustria, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

##### 4.1.1.1. Autonomia

L'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale.

L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre, l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da altro organismo o struttura aziendale, fermi i diversi autonomi poteri ed obblighi di vigilanza e controllo sul funzionamento e sull'efficacia del Modello in capo al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza è concepito come unità di staff in posizione gerarchica elevata con obbligo di report al massimo vertice aziendale ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando le disposizioni di legge.



#### **4.1.1.2. Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

Inoltre, per assicurare la necessaria autonomia di iniziativa e l'indipendenza non possono essere attribuiti all'Organismo di Vigilanza compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello.

#### **4.1.1.3. Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile.

Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, con particolare riferimento alla disciplina penalistica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

In particolare, devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e di analisi nonché nelle metodologie per l'individuazione delle frodi.

Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

### **4.1.2 Nomina**

L'istituzione dell'Organismo di Vigilanza è definita con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La nomina deve esplicitare i criteri adottati in sede di individuazione, strutturazione e tipologia dell'organo o della funzione investita del ruolo di Organismo di Vigilanza, nonché delle ragioni che hanno indotto a compiere quella scelta ed a designare i singoli componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Nella composizione collegiale, il Consiglio di Amministrazione nomina, tra i membri, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza. In ogni caso, il Presidente, al momento della nomina e per tutto il periodo di vigenza della carica, non dovrà essere legato in alcun modo, a qualsivoglia titolo, alla Società da vincoli di dipendenza, subordinazione ovvero rivestire cariche dirigenziali all'interno della stessa.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza:

- essere coniuge, parente o affine entro il quarto grado di amministratori, sindaci o soci di ARBO;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni;
- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- essere interdetto, inabilitato o fallito;
- l'essere in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- l'essere stati sottoposti a misure di prevenzione ai sensi della legge 25.12.1956, n. 1423 o della legge 31.05.1965, n. 575 e successive modifiche e integrazioni, salvo gli effetti della riabilitazione;
- l'incarico di OdV può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, qualora:
  - si verifichino rilevanti o reiterati inadempimenti rispetto al mandato;
  - in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti dell'OdV;
  - il Consiglio di Amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza o del sopraggiungere di cause di incompatibilità o della mancanza dei requisiti necessari a ricoprire l'incarico;
  - si sia verificata la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (patteggiamento).

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo ad interim.

#### **4.1.3 Durata**

La durata dell'incarico è stabilita all'atto della nomina con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza decade allo scadere dell'incarico, ma continua a svolgere le proprie funzioni sino all'assunzione della carica da parte del sostituto.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo, altresì, per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, subentra a questi un altro membro, il quale rimane in carica fino alla data in cui il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.1.4 Compenso**

I compensi annui dei componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione di ARBO contestualmente alla nomina o con successiva deliberazione.

### **4.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza**

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività del Modello;
- disamina dell'adeguatezza in concreto del Modello;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di funzionalità del Modello;
- promuovere l'aggiornamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- assicurare i flussi informativi di competenza;
- assicurare adeguata vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività;
- garantire l'osservanza e l'esatta interpretazione delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- coordinarsi con il Consiglio di Amministrazione per il miglior monitoraggio delle attività in relazione ai principi del Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza occorre, altresì, assicurare:

- le risorse finanziarie (budget) adeguate per lo svolgimento delle attività di competenza preventivamente deliberate dal Consiglio di Amministrazione (anche al fine di rafforzare ulteriormente i requisiti di autonomia e indipendenza); di tali risorse economiche l'Organismo di Vigilanza potrà disporre in piena autonomia, fermo restando la necessità di rendicontare l'utilizzo del budget stesso almeno su base annuale, nonché di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione;
- la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;
- l'autonomia della potestà regolamentare interna per la disciplina del funzionamento dell'Organismo.

### **4.3 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza – Flussi informativi**

#### **4.3.1 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, secondo le seguenti modalità di report:

- Annualmente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Qualora l'OdV ritenga di dover prendere parte all'adunanza del Consiglio di Amministrazione, onde riferire circa le proprie attività, comunica per iscritto al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'intenzione di partecipare all'adunanza.

In particolare:

- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Management, l'Organismo di Vigilanza informa il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale di ARBO. Il Presidente del C.d.A. procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni;
- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale ed il Presidente del C.d.A. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Presidente del C.d.A., i provvedimenti opportuni.

In ordine alla richiamata attività di report, l'OdV predispone:

- rapporto annuale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.);
- segnalazione tempestiva relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- segnalazione tempestiva relativa a gravi violazioni individuate durante lo svolgimento delle verifiche.

#### **4.3.2 Comunicazioni verso l'Organismo di Vigilanza**

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza riguardano, in generale, ogni informazione, di qualsivoglia genere, attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività sensibili nonché il rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 231/01, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza:

- l'insorgere di nuovi rischi nelle aree dirette dai vari responsabili aziendali;
- i rapporti o le relazioni eventualmente predisposte dai vari responsabili nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto n. 231/01 o delle prescrizioni del Modello;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello 231;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto n. 231/01, avviate anche nei confronti di ignoti, che interessano, anche indirettamente, la Società, i Dipendenti, i membri degli Organi Sociali;
- le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato;
- le segnalazioni o le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società da soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/01;
- le segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione di presunti casi di violazioni ed inadempimenti di specifici precetti comportamentali, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti dal D. Lgs. 231/01;
- le segnalazioni da parte dei collaboratori, degli agenti, dei collaboratori, dei consulenti, dei fornitori e dei partner commerciali e di altri terzi esterni e più in generale, da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- eventuali segnalazioni, non tempestivamente riscontrate dalle funzioni competenti, concernenti sia carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società, sia ogni altra situazione di pericolo connesso alla salute ed alla sicurezza sul lavoro;
- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello;
- eventuali richieste od offerte di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio e/o privati.
- eventuali informazioni relative all'instaurazione di procedimenti amministrativi da parte di Autorità Amministrative e di Vigilanza, italiane o estere;
- la reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e segnatamente il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (annuale), gli eventuali aggiornamenti del DVR, la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate;
- verbali conseguenti ad ispezioni di diversa natura.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a ipotizzate violazioni del Modello e alle sanzioni erogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

L'Organismo di Vigilanza non ha obbligo di verifica puntuale e sistematica di tutti i fenomeni rappresentati; non ha pertanto obbligo di agire ogni qualvolta vi sia una segnalazione, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la valutazione degli specifici casi nei quali sia opportuno attivare verifiche ed interventi di maggiore dettaglio.

Con riferimento alle modalità di trasmissione delle segnalazioni da parte di soggetti apicali o sottoposti ad altrui direzione si sottolinea che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Modello adottato rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Di conseguenza il corretto adempimento all'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. Per contro, ogni informativa impropria, sia in termini di contenuti che di forma, determinata da una volontà diffamatoria e/o discriminatoria sarà oggetto di opportune sanzioni disciplinari.

In particolare, valgono le seguenti prescrizioni:

- le informazioni e segnalazioni da chiunque pervengano, comprese quelle attinenti ad ogni violazione o sospetto di violazione del Modello, dei suoi principi generali e dei principi sanciti nel Codice Etico, devono essere effettuate per iscritto e in forma anche anonima;
- le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo stesso, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una corretta e completa valutazione della segnalazione.

I flussi informativi e le segnalazioni sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in una apposita banca dati di natura informatica e/o cartacea. I dati e le informazioni conservati nella banca dati sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo stesso, salvo che l'accesso sia obbligatorio ai termini di legge. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso alla banca dati, nonché di conservazione e protezione dei dati e delle informazioni, nel rispetto della normativa vigente.

Le segnalazioni di violazioni del Modello e/o di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. L'effettuazione di segnalazioni che si rilevano infondate, effettuate con dolo o colpa grave da parte del segnalante è sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei loro confronti, assicurando al contempo la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge e i diritti della Società o delle persone coinvolte erroneamente e/o in mala fede.

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 ter del Decreto l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. In questi casi, è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società e, tempestivamente, ogni successiva modifica e/o aggiornamento dello stesso.

### **4.3.3 Raccolta e conservazione delle informazioni**

Al fine di favorire i necessari flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, Arbo mette a disposizione di ogni dirigente, dipendente e collaboratore, in formato elettronico e cartaceo, i moduli contenenti i flussi informativi, che devono essere trasmessi periodicamente all'Organismo.

Ogni informazione, segnalazione, reportistica previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate negli archivi sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'OdV medesimo.

### **4.3.4 Indirizzo elettronico**

ARBO ha istituito il seguente indirizzo di posta elettronica interno, al quale tutti coloro che sono tenuti al rispetto del Modello possono rivolgersi per le dovute segnalazioni all'Organismo di Vigilanza: [organismovigilanza231@arbo.it](mailto:organismovigilanza231@arbo.it).

### **4.3.5 Periodicità e modalità di convocazione**

L'Organismo si riunisce almeno ogni quattro mesi, ma può essere convocato d'urgenza in caso di necessità su richiesta di uno dei suoi componenti.

In linea di principio, l'Organismo è convocato dal suo Presidente tramite e-mail contenente l'indicazione della data, del luogo, dell'ora della riunione e del relativo ordine del giorno.

L'Organismo si reputa comunque regolarmente costituito qualora siano presenti tutti i membri in carica.

È ammessa la possibilità che le adunanze dell'Organismo si tengano per audio/video conferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati, nonché di ricevere, di trasmettere o di visionare documenti e sia garantita la contestualità dell'esame e della determinazione. Verificandosi tali condizioni, l'Organismo si considera tenuto nel luogo in cui si trovano il Presidente e il segretario della riunione, onde consentire la stesura e la sottoscrizione del verbale. Le riunioni dell'Organismo sono presiedute dal Presidente.

### **4.3.6 Costituzioni dell'Organismo e validità delle deliberazioni**

L'Organismo è regolarmente costituito con l'intervento di almeno due dei membri in carica e delibera con il voto palese favorevole della maggioranza. In caso di assenza giustificata di uno dei membri e dissenso tra quelli presenti, prevale il voto del Presidente.

Il Presidente dell'Organismo ha facoltà di invitare esperti esterni alle riunioni dell'Organismo, senza che ad essi spetti alcun potere deliberativo.

I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte dall'Organismo sono riportati nel verbale, sottoscritto dal Presidente e dai membri dell'Organismo.



## Capitolo 5: diffusione del modello e formazione

Al fine di dare efficace attuazione al Modello, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso.

In particolare, la diffusione dei contenuti del Modello Organizzativo ai soggetti destinatari dello stesso costituisce per la Società uno strumento di garanzia e controllo di primaria importanza.

Il presente Modello è, pertanto, oggetto di comunicazione a tutti gli *stakeholder* aziendali, secondo modalità e tempi definiti dall'Amministratore Delegato, tali da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che ARBO ha ritenuto di darsi.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede della Società ed è a disposizione di chiunque voglia consultarlo. Copia del Codice Etico di Gruppo è, inoltre, messa a disposizione sul sito internet aziendale [www.arbo.it](http://www.arbo.it).

### 5.1 Dipendenti

ARBO, consapevole dell'importanza che gli aspetti informativi e formativi assumono in una prospettiva di prevenzione, ha definito programmi di comunicazione e di formazione volti a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale, sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle aree a rischio reato, e in relazione alle rispettive attribuzioni e responsabilità.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale, ARBO:

- invia una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione o revisione del Modello;
- pubblica il Modello sulla intranet aziendale e su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo, incluso il sito istituzionale della Società;
- organizza attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianifica sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Modello e del Codice Etico da parte di tutte le Direzioni e funzioni aziendali.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano, e del fatto che gli stessi rivestano, o meno, funzioni di rappresentanza e gestione della Società. L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate, sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.



ARBO eroga formazione continua e obbligatoria a tutti i dipendenti (in particolare ai neoassunti), non solo in ambiti strettamente attinenti alla “*compliance 231*”, ma anche con riguardo ad argomenti e tematiche comunque connessi con gli obiettivi di prevenzione del Decreto.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione è conservata a cura della funzione aziendale preposta, disponibile per la relativa consultazione dell’Organismo di Vigilanza e di chiunque sia autorizzato a prenderne visione.

## **5.2 Collaboratori Esterni e Partner**

ARBO provvede all’informazione dei soggetti esterni che hanno rapporti con la Società sotto la vigilanza ed il coordinamento della Direzione aziendale, con particolare riferimento ad agenti, consulenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali e altri terzi esterni che operino in aree e con attività a rischio, dell’esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse, fornendo loro apposite informative sulle procedure adottate dalla Società sulla base del Modello, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello e del Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Al fine di favorire il rispetto del Modello da parte dei soggetti esterni che intrattenessero rapporti con la Società, questa provvede a inserire nei contratti clausole standard oppure ad inviare specifiche informative al fine di evitare che vengano compiuti atti o intrattenuti comportamenti tali da determinare una violazione del Modello. In caso di violazione alle predette regole comportamentali e procedurali è prevista la risoluzione del rapporto con ARBO.

L’OdV collabora con i responsabili delle funzioni nella determinazione delle modalità di attuazione delle previsioni del Modello nei rapporti con terze parti.

## **5.3 Adozione e aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo**

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un’efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega all’Amministratore delegato e con le modalità previste per l’adozione del Modello.

Le modifiche e gli aggiornamenti del Modello devono essere approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L’attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l’adeguatezza e l’idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati indicati dal D.Lgs. 213/2001.

Compete, invece, all’Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all’aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L’Organismo di Vigilanza, infatti, nell’ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all’aggiornamento e all’adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato e integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- violazioni e/o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa con impatto sulle aree sensibili e processi strumentali / di gestione rispetto alla possibile commissione del reato;
- modifiche normative.

## Capitolo 6: sistema disciplinare

### 6.1 Principi generali

Come espressamente richiesto dal Decreto 231/2001, al fine di considerare efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, è stato previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per la violazione delle procedure previste dal Modello, nonché delle norme del Codice Etico e della legge.

Il sistema prevede sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporto. Il sistema, così come il Modello, si rivolge infatti ai Soggetti Apicali, a tutto il personale Dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto della Società, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare, in taluni casi, e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società, la quale, peraltro, con l'adozione del Modello, persegue l'obiettivo di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione dei propri affari e delle proprie attività, a tutela del patrimonio aziendale e della propria immagine. Inoltre, ogni violazione del Modello o delle procedure stabilite deve essere comunicata, per iscritto, all'Organismo di Vigilanza.

In generale, le violazioni possono essere ricondotte ai seguenti comportamenti e classificate come segue:

- Comportamenti che integrano una mancata attuazione colposa delle prescrizioni del Modello, ivi comprese direttive, procedure o istruzioni aziendali;
- Comportamenti che integrano una trasgressione dolosa delle prescrizioni del Modello, tale da compromettere il rapporto di fiducia tra l'autore e la Società in quanto preordinata in modo univoco a commettere un reato.

A titolo esemplificativo, costituiscono comportamenti che possono essere soggetti a procedure disciplinari i seguenti:

- La violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri, dei principi, dei comportamenti e delle procedure previste dal Modello o stabilite per la sua attuazione;
- La redazione, eventualmente in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- L'agevolazione, mediante condotta omissiva, della redazione da parte di altri, di documentazione non veritiera;

- La sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione aziendale previste dalle procedure;
- L'ostacolo alla attività di vigilanza dell'OdV;
- L'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli dei comportamenti, delle procedure e delle decisioni;
- La realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controllo previsto dal Modello;
- Violazione delle misure a tutela del whistleblower, nonché coloro che – con dolo o colpa grave – effettuino segnalazioni che si rivelino poi infondate.

## 6.2 Misure per i dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione dei principi e dei protocolli previsti dal Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Nella definizione di sanzioni disciplinari rivolte ai dipendenti, è fatto obbligo all'impresa di rispettare le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "**Statuto dei lavoratori**") e le previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale del settore commercio, distribuzione e servizi per i dipendenti (nel seguito "**CCNL**").

Pertanto, qualora vengano accertate una o più violazioni delle disposizioni indicate al paragrafo precedente, in relazione alla loro gravità ed eventuale reiterazione, verrà comminato, nel rispetto del criterio di proporzionalità, uno dei seguenti provvedimenti disciplinari:

- **richiamo verbale o ammonizione scritta:** rappresenta di norma il provvedimento disciplinare corrispondente alle infrazioni di minore gravità;
- **multa:** consiste nella trattenuta in busta paga di un importo corrispondente ad un massimo di 4 ore di retribuzione base. In genere l'importo delle multe viene devoluto agli enti previdenziali e assistenziali aziendali o, in mancanza, all'Ente di previdenza nazionale;
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione:** comporta necessariamente la sospensione dell'erogazione retributiva per l'intera sua durata, che non può comunque eccedere i 10 giorni previsti dalla legge;
- **licenziamento** per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, volto a sanzionare una condotta dolosa o colposa del lavoratore che determina l'impossibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro per il venir meno dell'elemento fiduciario.

Dette sanzioni saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro. Fermo restando il principio di collegamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili e le fattispecie in relazione alle quali gli stessi possono essere assunti, nell'applicazione della sanzione disciplinare deve necessariamente essere rispettato il principio della proporzionalità tra infrazione e sanzione, tenendo in considerazione anche l'eventuale reiterazione dell'infrazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato. I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, della direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni. Nessun provvedimento disciplinare

può essere adottato nei confronti di un lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria. I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'Organismo di Vigilanza.

### **6.3 Misure per i dirigenti**

Il rapporto dirigenziale è caratterizzato dalla natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno delle Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato. Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto prescritto dal presente Modello e l'obbligo a che gli stessi lo facciano rispettare è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Il presente Modello è portato a conoscenza di tutti i dirigenti della Società mediante invio dello stesso in forma elettronica e personalizzata in ogni modo presente per la consultazione presso la sede della Società.

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, ovvero l'adozione di un comportamento non conforme alle richiamate prescrizioni sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa. Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

In caso di violazione da parte di un dirigente, deve esserne data tempestiva comunicazione, oltre che al titolare del potere disciplinare anche al Consiglio di Amministrazione mediante relazione scritta. I destinatari della comunicazione avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dal CCNL applicabile, compresa l'eventuale revoca di procure o deleghe.

Costituiscono illecito disciplinare anche:

- la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute nel Modello da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

Qualora le violazioni, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o l'adozione, nell'espletamento dell'attività in aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, costituiscano fattispecie penalmente rilevanti, la Società, a sua scelta, si riserva di applicare nei confronti dei responsabili e in attesa dell'esito del giudizio penale, le seguenti misure provvisorie alternative tra loro:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno dell'azienda.

Con l'accettazione del Modello il dirigente manifesta il suo espresso consenso all'applicazione, a scelta della Società, delle anzidette misure provvisorie.

All'esito del giudizio penale, confermativo della violazione del Modello da parte del dirigente, lo stesso sarà soggetto alle misure sanzionatorie sopra esposte.

Resta ferma per la Società la possibilità di valutare e formulare ogni richiesta risarcitoria per eventuali danni cagionati in conseguenza dei comportamenti irregolari del Dirigente, ivi compresi eventuali danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie pecuniarie e interdittive previste dal D.Lgs. 231/2001.

#### **6.4 Misure nei confronti di agenti, collaboratori, consulenti, fornitori e partner commerciali o altri soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la Società**

Ogni comportamento posto in essere da agenti, consulenti, collaboratori esterni, fornitori, da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D.Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, in alcuni contratti con soggetti terzi esterni alla Società l'inserimento di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni del Modello; ovvero una informativa e attestazione da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

#### **6.5 Misure nei confronti degli amministratori**

Nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società che abbiano commesso una violazione del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'Organismo di Vigilanza, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

I provvedimenti si applicano anche nel caso in cui, per imperizia o negligenza, un amministratore abbia impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, abbia favorito la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività

dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

## **6.6 Misure nei confronti del Collegio Sindacale**

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza, informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea dei Soci ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

## **6.7 Misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Qualora il Consiglio di Amministrazione fosse informato in merito a violazioni del presente Modello da parte di uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza, provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, dal richiamo scritto fino alla loro sostituzione.

## **6.8 Whistleblowing (sanzioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D.Lgs. 231/2001)**

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni, a tutela del segnalante, per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del medesimo per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.