

ARPER S.p.A.

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001

PARTE GENERALE

STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Evento	Autore della modifica
23/02/2017	Approvato dal CdA di ARPER S.p.A	N/A
26/09/2023	Aggiornamento alle nuove fattispecie di reato introdotte Approvato dal CdA di Arper S.p.A.	N/A

Sommario

1.	La Responsabilità amministrativa delle Persone Giuridiche.....	5
1.1.	Premessa e quadro normativo.....	5
1.2.	I presupposti della responsabilità dell'ente.....	5
1.2.1.	Le fattispecie di reato previste dal decreto e dalle successive modificazioni.....	5
1.2.2.	Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e la funzione esimente del Modello	9
1.3.	I reati commessi all'estero.....	10
1.4.	Le sanzioni.....	10
1.4.1.	Le sanzioni pecuniarie.....	10
1.4.2.	Le sanzioni interdittive.....	10
1.4.3.	La pubblicazione della sentenza.....	11
1.4.4.	La confisca	11
1.5.	Le misure cautelari	11
1.6.	Le vicende modificative dell'ente.....	12
1.7.	Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello.....	12
1.8.	I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	13
1.9.	L'accertamento dell'illecito amministrativo	14
1.10.	Sindacato di idoneità	14
2.	Governance ed organizzazione di ARPER SPA	15
2.1.	La società e la sua storia	15
2.1.1.	L'oggetto sociale.....	15
2.2.	Il Modello di governance della Società.....	16
2.3.	Il sistema organizzativo e di controllo della Società.....	16
2.3.1.	Struttura organizzativa.....	16
2.3.2.	Deleghe e poteri	17
2.3.3.	Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e le certificazioni.....	17
3.	Il Modello di Organizzazione e Gestione di ARPER ai sensi del D. Lgs 231/2001	18
3.1.	Premessa.....	18
3.2.	Destinatari.....	18
3.3.	Finalità e principi	18
3.4.	Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	20
3.5.	Metodologia per la predisposizione ed aggiornamento del Modello	21
3.6.	Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ARPER..... Errore. Il segnalibro non è definito.	
3.6.1.	Requisiti di legge.....	22
3.6.2.	Componenti del Modello di ARPER.....	22

4.	L'Organismo di Vigilanza di ARPER.....	25
4.1.	Requisiti e composizione	25
4.1.1.	Requisiti.....	25
4.1.1.	Composizione	26
4.2.	Nomina, durata della carica, revoca e sostituzione	26
4.2.1.	Nomina e durata della carica	26
4.2.2.	Cause di ineleggibilità e di decadenza	26
4.2.1.	Revoca e sostituzione	27
4.3.	Funzioni, poteri, responsabilità.....	28
4.3.1.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	28
4.3.2.	Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni.....	29
4.3.3.	Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza	30
4.3.4.	Responsabilità e tutele dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.4.	Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	30
4.4.1.	Premessa.....	30
4.4.2.	Obblighi e modalità di informazione verso l'Organismo di Vigilanza	30
4.4.3.	Informazioni periodiche verso l'Organismo di Vigilanza.....	33
4.5.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari	33
4.6.	Archiviazione della documentazione.....	34
5.	Il sistema Disciplinare.....	35
5.1.	Definizione e limiti della responsabilità disciplinare	35
5.2.	Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri	35
5.3.	I principi generali relativi alle sanzioni	36
5.4.	Le misure per i lavoratori dipendenti	37
5.5.	Le misure nei confronti dei dirigenti	37
5.6.	Le misure nei confronti degli amministratori	38
5.7.	Le misure nei confronti dei sindaci o del collegio sindacale o del collegio dei revisori.....	38
5.8.	Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	39
5.9.	Le misure nei confronti dei soggetti esterni	39
6.	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	40
6.1.	Formazione ed informazione ai dipendenti.....	40
6.1.1.	La comunicazione	40
6.1.2.	La formazione.....	40
6.2.	Informativa ai soggetti esterni ed alle controparti contrattuali	41
7.	Aggiornamento e adeguamento del Modello	42

arper

1. La Responsabilità amministrativa delle Persone Giuridiche

1.1. Premessa e quadro normativo

In data 8 giugno 2001, il è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito, Decreto).

Il Decreto costituisce attuazione della delega al Governo prevista dall’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, legge che ha armonizzato il nostro ordinamento al diritto comunitario ed internazionale, ratificando e dando esecuzione a varie convenzioni internazionali alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione dei funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile dal punto di vista pratico ad una responsabilità penale) a carico degli enti, per tali intendendosi tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”). Sono invece esclusi dall’applicazione del Decreto lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale quali, ad esempio, i partiti politici e i sindacati.

La sostanziale novità introdotta dal Decreto è rappresentata dal fatto che la responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il fatto. Tale responsabilità è, infatti, autonoma con la conseguenza che l’Ente può essere dichiarato responsabile anche se la persona fisica che ha commesso il reato non è imputabile ovvero non è stata individuata.

1.2. I presupposti della responsabilità dell’ente

I presupposti applicativi della responsabilità dell’Ente, che verranno di seguito analizzati, possono essere così sintetizzati.

- a) Per il principio di legalità, la responsabilità dell’Ente sussiste solo per l’avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli previsti dallo stesso Decreto (art. 2).
- b) La responsabilità sussiste solo se il reato è stato commesso da un soggetto funzionalmente legato all’Ente e nell’interesse e/o vantaggio dell’Ente medesimo (art. 5, lettera a).
- c) Mancata adozione o attuazione da parte dell’Ente di un Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito Modello) idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi (art.6 comma 1 lettera a).
- d) Mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo dell’Ente detto Organismo di Vigilanza (o l’insufficiente vigilanza da parte di quest’ultimo), (art.6 comma 1 lettera b) e d))
- e) Elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del Modello (art.6 comma 1 lettera c).

1.2.1. Le fattispecie di reato previste dal decreto e dalle successive modificazioni

In applicazione del principio di legalità, di cui all’articolo 2 del Decreto, la responsabilità dell’Ente non discende dalla commissione di qualunque fatto-reato, ma unicamente dalla commissione di fatti previsti dal Decreto – e dalle leggi che ne richiamano la disciplina - come reato al momento della loro commissione (cd. Reati presupposto, di seguito, complessivamente Reati).

A far data dall’entrata in vigore del Decreto il novero dei ‘reati-presupposto’ della responsabilità dell’Ente è stato notevolmente ampliato da interventi legislativi.

L’ambito applicativo delle nuove disposizioni, originariamente limitato agli artt. 24, 25 e 26 del Decreto, è stato successivamente esteso.

All’esito di tali progressivi ampliamenti, alla data di adozione del Modello, i ‘reati presupposto’ previsti dal Decreto sono riconducibili alle seguenti categorie:

- I. Delitti “contro la Pubblica Amministrazione” (richiamati dagli artt. 24 e 25, D. Lgs 231/2001)¹;
- II. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D. Lgs 231/2001)²;
- III. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, D. Lgs 231/2001)³;
- IV. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, D. Lgs 231/2001)⁴;
- V. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis.1*, D. Lgs 231/2001)⁵;
- VI. Reati societari (art. 25-*ter*, D. Lgs 231/2001)⁶;

¹ Si tratta dei seguenti reati: a) all'art 24 del D. Lgs 231/2001: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa aggravata a danno dello Stato (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.); b) all'art. 25 del D.Lgs 231/2001, modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69: corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319, 319-*bis* e 321 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], corruzione di persona incaricato di un pubblico servizio, [variato dalla L. 6 novembre 2012 n. 190], istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione, istigazione alla corruzione e concussione di membri delle Comunità europee, funzionari delle Comunità europee, degli Stati esteri e delle organizzazioni pubbliche internazionali (art. 322-*bis* c.p.), l'articolo è stato poi modificato dalla L. 3/2019 e dal D. L. 13/2022.

² L'art. 24-*bis* è stato aggiunto dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n° 48. Si tratta dei reati di: accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione e diffusione abusiva di codici d'accesso a sistemi informatici e telematici (art. 615-*quater* c.p.); diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615-*quinquies* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635-*quater* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-*quinquies* c.p.); falsità in documenti informatici aventi efficacia probatoria (art. 491-*bis* c.p.); frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.) l'articolo è stato poi modificato dalla L. 238/2021.

³ Articolo inserito dall'art. 2, co. 29, della legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificato dalla Legge del 27 maggio 2015 n. 69. Punisce l'associazione per delinquere di natura semplice, o di tipo mafioso o finalizzata alla riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, alla tratta di persone, all'acquisto o alienazione di schiavi od alla commissione di altri reati concernenti le violazioni delle disposizioni contro l'immigrazione clandestina (artt. 416 e 416-*bis* c.p.); lo scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-*ter* c.p.) modificato dalla L. 43/2019; il sequestro di persona a scopo di rapina o estorsione (art. 630 c.p.); l'associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309); l'illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita cessione detenzione porta in luogo pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, armi clandestine, nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lettera a), numero 5), del codice di procedura penale).

⁴ L'art. 25-*bis* è stato introdotto dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.). Inoltre, la legge 99/2009, entrata in vigore il 15 agosto 2009, ha riformulato il titolo dell'art. 25-*bis* in “falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento” e introdotto nuove fattispecie di reato presupposto non contemplate nella precedente formulazione dell'articolo. Le modifiche hanno introdotto in particolare alla lettera f-*bis*) la responsabilità degli enti per i reati di: contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.), e introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

⁵ Articolo inserito dall'articolo 17, co. 7, lettera b), della legge 23 luglio 2009, n. 99. La fattispecie punisce: la turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.); la frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); la vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); la vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); la contraffazione di indicazioni geografiche o denominazione di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-*quater* c.p.); la fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-*ter* c.p.); l'illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-*bis* c.p.); le frodi contro industrie nazionali (art. 514 c.p.).

⁶ L'art. 25-*ter* è stato introdotto dall'art. 3 del D. Lgs 61/2002 e poi modificato dalla Legge 262/2005 dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D. Lgs n. 38/2017 e dal D. Lgs. n.19/2023. Si tratta dei reati di: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), fatti di lieve entità (art. 2621-*bis*), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), impedito controllo (art. 2625, 2° comma, c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635, 3° comma c.c.) [aggiunto dalla L. 6 novembre 2012 n. 190 e modificato dal D. Lgs n. 38/2017], istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-*bis* c.c.) [aggiunto dal D. Lgs n. 38/2017], illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agguattaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.). L'articolo 25-*ter* richiama inoltre fra i reati presupposto due reati successivamente abrogati: falso in prospetto (art. 2623, comma 2, c.c. – abrogato dall'art. 34, L. 28 dicembre 2005, n. 262), e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c. – abrogato dall'art. 37 comma 34 D. Lgs 27 gennaio 2010, n. 39). In base al principio di tassatività dell'elenco dei delitti presupposto (vedi Tribunale ordinario di Milano, sezione Giudice per le indagini preliminari, Sentenza n. 12468 del 3 novembre 2010, GUP D'Arcangelo; vedi anche Cass. 29.9.2009, n.41488, Rimoldi ed altri) le ipotesi di illecito amministrativo dipendente da reati abrogati a cui l'art. 25-*ter* D. Lgs 231/01 pur formalmente fa ancora riferimento, sono attualmente inapplicabili in ragione dello *ius superveniens*. Infine, il D.Lgs. 2 marzo 2023 n. 19, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27

- VII. Delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*, D. Lgs 231/2001)⁷;
- VIII. Delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater.1*, D. Lgs 231/2001)⁸;
- IX. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, D. Lgs 231/2001)⁹;
- X. Abusi di mercato (art. 25-*sexies*, D. Lgs 231/2001)¹⁰;
- XI. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*, D. Lgs 231/2001)¹¹;
- XII. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*, D. Lgs 231/2001)¹²;
- XIII. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, D. Lgs 231/2001)¹³;

novembre 2019, che modifica la direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere¹⁴ ha modificato l'art 25-ter introducendo la lettera s-ter che prevede il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

⁷ L'art 25-*quater* è stato introdotto dall'art. 3 della legge 14 gennaio 2003, n. 7. Si tratta dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali", nonché dei delitti "che siano comunque stati posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9 dicembre 1999". Tale Convenzione, punisce chiunque, illegalmente e dolosamente, fornisce o raccoglie fondi sapendo che gli stessi saranno, anche parzialmente, utilizzati per compiere: (i) atti diretti a causare la morte - o gravi lesioni - di civili, quando l'azione sia finalizzata ad intimidire una popolazione, o coartare un governo o un'organizzazione internazionale; (ii) atti costituenti reato ai sensi delle convenzioni in materia di: sicurezza del volo e della navigazione, tutela del materiale nucleare, protezione di agenti diplomatici, repressione di attentati mediante uso di esplosivi. La categoria dei "delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, previsti dal codice penale e dalle leggi speciali" è menzionata dal Legislatore in modo generico, senza indicare le norme specifiche la cui violazione comporterebbe l'applicazione del presente articolo. Si possono, in ogni caso, individuare quali principali reati presupposto l'art. 270-*bis* c.p. (associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico) il quale punisce chi promuove, costituisce organizza, dirige o finanzia associazioni che si propongono il compimento di atti violenti con finalità terroristiche od eversive; l'art. 270-*ter* c.p. (assistenza agli associati) il quale punisce chi dà rifugio o fornisce vitto, ospitalità mezzi di trasporto, strumenti di comunicazione a taluna delle persone che partecipano alle associazioni con finalità terroristiche od eversive; art. 270-*quater* c.p. (arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale; 270-*quinquies* c.p. (addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale); art. 270-*sexies* (condotta con finalità di terrorismo); 280 c.p. (attentato per finalità terroristiche o di eversione); art. 280-*bis* c.p. (atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi); art. 289-*bis* c.p. (sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione); art. 302 c.p. (istigazione a commettere alcuno dei predetti delitti); art. 1 D.L. 625/1979, conv. l. 15/1980; l. 342/1976 concernente la repressione dei delitti contro la sicurezza della navigazione aerea; l. 422/1989 riguardante i reati contro la sicurezza della navigazione marittima ed i reati contro la sicurezza delle installazioni fisse sulla piattaforma continentale.

⁸ L'art. 25-*quater.1* è stato introdotto dall'art. 8 della legge 9 gennaio 2006, n. 7. Si tratta dei delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).

⁹ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228 e poi modificato dalla Legge 38/2006. Si tratta dei reati di: riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), pornografia virtuale (art. 600-*quater.1* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), l'articolo è stato poi aggiornato alle modifiche introdotte dal D. Lgs. 21/2018 e dalle modifiche introdotte dalla L. 238/2021.

¹⁰ L'art. 25-*sexies* è stato introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (legge comunitaria 2004). Si tratta dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D. Lgs 58/1998) e di manipolazione del mercato (art. 185 D. Lgs 58/1998), l'articolo è stato poi modificato dalla L. 238/2001

¹¹ L'art. 25-*septies* è stato introdotto dall'art. 9 della Legge 123/2007 e poi modificato dall'art. 300 del D. Lgs 81/2008. Si riferisce ai reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.), l'articolo è stato poi modificato a seguito dell'introduzione del D. Lgs. 107/2018.

¹² L'art. 25-*octies* è stato introdotto dall'art. 63 D. Lgs 231/2007. Già previsto nella legge 146/2006, punisce i reati di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.) e di impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.). La legge del 15 dicembre 2014, n. 186 ha introdotto all'interno dell'art. 25-*octies*, il reato di "autoriciclaggio" (art. 648-*ter.1* c.p.). L'art. 25-*octies* è stato modificato dal D. Lgs. n. 195/2021.

¹³ L'art. 25-*novies* è stato introdotto dalla L. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c). Si tratta dei reati previsti agli artt. 171, primo comma, lettera a-*bis*, e terzo comma, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies*) della legge 22 aprile 1941, n. 633. Gli articoli citati sanzionano una pluralità di comportamenti sintetizzati di seguito: diffusione indebita mediante reti telematiche di opere dell'ingegno protette, in tutto o in parte; la pena è aggravata se l'opera altrui non è destinata alla pubblicità, ovvero è usurpata la paternità dell'opera, ovvero vi è qualsiasi modificazione dell'opera, qualora ne risulti offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, co. 1, lett. a-*bis* e co. 3); duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, commercio, concessione in locazione, detenzione, per trarne profitto, di programmi contenuti in supporti non contrassegnati da SIAE; importazione, commercio, detenzione, per trarne profitto, di mezzi intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di programmi per elaboratori (art. 171-*bis* co. 1); riproduzione, comunicazione o diffusione, estrazione o reimpiego in violazione agli artt. 64-*quinquies*, 64-*sexies*, 102-*bis* e 102-*ter*, distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca di dati al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*bis* co. 2); duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione abusiva di opere dell'ingegno su qualsiasi supporto mediatico – testo, audio, video o altro, anche in combinazione fra loro, a fini di lucro o comunque per un numero superiore a cinquanta copie; decrittazione abusiva o utilizzo/ diffusione di strumenti per la decrittazione abusiva (art. 171-*ter*); produzione o importazione di supporti non contrassegnati SIAE (art. 171-*septies*); produzione, commercio, modifica, utilizzo a fini fraudolenti per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato, anche se non soggette a canone (art. 171-*octies*).

- XIV. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*, D. Lgs 231/2001)¹⁴;
- XV. Reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001"^{15, 16};
- XVI. Reati ambientali (art. 25-*undecies* D.Lgs. 231/2001)¹⁷;
- XVII. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D.Lgs. 231/2001)¹⁸;
- XVIII. Razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* D. Lgs 231/2001)¹⁹;
- XIX. Frodi sportive (art. 25-*quaterdecies* D. Lgs 231/2001)²⁰;
- XX. Reati tributari (art. 25-*quingiesdecies* D. Lgs 231/2001)²¹;
- XXI. Reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies* D. Lgs 231/2001)²²;

¹⁴ L'articolo è stato inserito dall'articolo 4, co. 1, della legge 3 agosto 2009, n. 116, come articolo 25-*novies*, non tenendo conto dell'inserimento di tale articolo 25-*novies* da parte dell'articolo 15, comma 7, lettera c), della legge 23 luglio 2009, n. 99. Per tale motivo nella prassi editoriale tale articolo viene rinumerato come articolo 25-*decies*. Si tratta del reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.).

¹⁵ La definizione di "reato transnazionale" è contenuta nell'art. 3 della legge n. 146/2006, laddove si specifica che si considera tale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato", con l'ulteriore condizione che sussista almeno uno dei seguenti requisiti: "sia commesso in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato" ovvero "sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato" [art. 3, lett. a), b), c) e d)].

I reati transnazionali in relazione ai quali l'art. 10 della legge n. 146/2006 prevede la responsabilità amministrativa degli enti, sono i seguenti: reati associativi di cui agli artt. 416 c.p. ("associazione per delinquere") e 416-*bis* c.p. ("associazione di tipo mafioso"), all'art. 291-*quater* del d.p.r. 23 gennaio 1973, n. 43 ("associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi esteri") e all'art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309 ("associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope"); reati concernenti il "traffico di migranti" di cui all'art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, del D. Lgs 25 luglio 1998, n. 286; reati concernenti l'"intralcio alla giustizia" di cui agli artt. 377-*bis* c.p. ("induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria") e 378 c.p. ("favoreggiamento personale").

È da notare che, in questo caso, l'ampliamento dei reati che comportano la responsabilità dell'ente non è stato operato – come in precedenza – con l'inserimento di ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs 231/2001, bensì mediante un'autonoma previsione contenuta nel suddetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs 8 giugno 2001, n. 231".

¹⁶ Con Legge 15 luglio 2009, n° 94 (art. 2, comma 29), è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 24-*ter* (Delitti di criminalità organizzata), il quale identifica come reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti i reati di cui agli artt. artt. 416 e 416-*bis* c.p., ed art. 74 del d.p.r. 9 ottobre 1990, n. 309, anche in assenza del requisito della transnazionalità.

Con Legge 3 agosto 2009, n° 116 (art. 4) è stato aggiunto al D. Lgs 231/2001 l'art. 25-*novies* (Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria), il quale identifica come reato presupposto della responsabilità amministrativa degli enti il reato di cui all' art. 377-*bis* c.p. anche in assenza del requisito della transnazionalità.

¹⁷ Articolo aggiunto dal d.lgs 7 luglio 2011, n. 121; comprende i seguenti reati presupposto: uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.); distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.); scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137); attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256); inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D.Lgs 152/06, art. 257); violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258); traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260); false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-*bis*); importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2); Inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8), Inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9).

La Legge del 22 maggio 2015, n. 68 ha introdotto all'art. 25-*undecies* i seguenti reati presupposto: inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quingies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti - ipotesi aggravate di cui all'associazione per delinquere e all'associazione di tipo mafioso – (art. 452-*octies* c.p.), l'articolo è stato modificato con il D. lgs. 21/2018 che ha abrogato l'art. 260 del D. lgs. 152/06 e introdotto la suddetta fattispecie nel Codice penale all'art. 452-*quaterdecies*.

¹⁸ Articolo aggiunto dal D. lgs. 16 luglio 2012, n. 109 relativo all'articolo 22 decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286 (Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato), modificato con la LEGGE 17 ottobre 2017, n. 161 ove all'articolo 30, comma 4 della riforma introduce sanzioni pecuniarie e interdittive in relazione all'illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina di cui all'articolo 12 del D. lgs. 286/1998.

¹⁹ Articolo aggiunto dalla Legge 167/2017 entrate in vigore il 12 dicembre 2017 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea – Legge europea 2017", l'articolo è stato poi aggiornato dal D. lgs. 21/2018.

²⁰ La legge n. 39/2019 ha inserito, all'interno del D. lgs. 231/2001, l'art. 25-*quaterdecies* introducendo i reati di: "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati".

²¹ L'art. 25-*quingiesdecies* del Decreto è stato aggiunto dalla L. 157/2019 e modificato dal D. lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F., l'art. è stato modificato dall'entrata in vigore del D. lgs. 156/2022.

²² L'art. 25-*sexiesdecies* è stato introdotto dal D. lgs. 75/2020 di attuazione della Direttiva UE 1371/17 – Direttiva P.I.F.

XXII. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1 D. lgs. 231/2001)²³;

XXIII. Delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico (artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* D. Lgs. 231/2001)²⁴.

Il dettaglio degli illeciti amministrativi per ogni categoria elencata è riportato in allegato nel "Catalogo dei reati presupposto" ed i reati presupposto applicabili alla società sono anche presenti all'interno di ogni sezione di Parte Speciale del Modello.

1.2.2. Criteri di imputazione della responsabilità all'Ente e la funzione esimente del Modello

Nel caso di commissione di uno dei Reati, l'Ente può essere ritenuto responsabile in presenza di determinate condizioni qualificabili come criteri di imputazione dell'Ente.

I criteri di imputazione sono oggettivi e soggettivi.

Quanto ai criteri di imputazione oggettiva, la responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente sussiste quando:

- a) il reato sia stato commesso da un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato, e precisamente da:
 - un soggetto che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. soggetto apicale);
 - un soggetto sottoposto alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale (cd. soggetto subordinato).
- b) il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Non vi è responsabilità dell'Ente se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi.

L'*interesse* dell'Ente sussiste quando l'autore del Reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che tale obiettivo sia stato realmente conseguito.

Il *vantaggio* sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal Reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

L'interesse e il vantaggio dell'Ente sono due criteri alternativi; perché sussista la responsabilità dell'Ente è sufficiente che ricorra almeno uno dei due.

La legge non richiede che il beneficio ottenuto o sperato dall'Ente sia necessariamente di natura economica: la responsabilità sussiste, pertanto, non solo allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio patrimoniale, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il reato intenda favorire l'interesse dell'Ente.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto disciplinano, poi, i criteri di imputazione soggettiva della responsabilità dell'Ente, i quali variano a seconda che a realizzare il Reato sia un Soggetto Apicale o un Soggetto Subordinato.

Nel caso di Reati commessi da un Soggetto Apicale, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esonero dalla responsabilità dell'Ente, qualora lo stesso dimostri che:

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

²³ L'art. 25-*octies*.1 è stato introdotto dal D. lgs. 184/2021.

²⁴ Gli artt. 25-*septiesdecies* e 25-*duodevicies* sono stati introdotti dalla L. 22/2022 che ha esteso l'applicabilità del Decreto anche ai delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico.

Le condizioni sopra elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'Ente possa essere esclusa.

Nel caso invece di Reati commessi da un Soggetto Subordinato, l'articolo 7 del Decreto prevede che l'Ente sarà chiamato a rispondere solo nell'ipotesi in cui il Reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, inosservanza che si considera esclusa se l'Ente, prima della commissione del Reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire i Reati.

1.3. I reati commessi all'estero

Ai sensi dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia di Reati commessi all'estero a condizione che:

- l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale per poter perseguire in Italia un Reato commesso all'estero;
- il Reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato.

1.4. Le sanzioni

Qualora venga accertata la responsabilità dell'Ente, troveranno applicazione le sanzioni di cui agli articoli 9 e seguenti del Decreto e precisamente:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza di condanna.

Sarà compito del Giudice penale, accertata la responsabilità dell'Ente, determinarne il quantum della sanzione da applicare. Come sopra precisato, l'Ente è considerato responsabile anche nel caso in cui il Reato sia stato commesso nella forma del tentativo; in tal caso, le sanzioni pecuniarie e interdittive saranno ridotte da un terzo alla metà (articolo 26 del Decreto). Ai sensi dell'articolo 26 del Decreto, l'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.4.1. Le sanzioni pecuniarie

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto - non inferiore a euro 10.329,14 (articolo 12, comma 4 del Decreto) e non superiore a euro 1.549.000,00 - da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema 'per quota').

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ed un massimo di euro 1.549.

1.4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

- a) nella interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste dal Decreto.

Condizioni per l'applicazione delle sanzioni interdittive sono:

- che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da un Soggetto Apicale ovvero da un Soggetto Subordinato quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- la reiterazione degli illeciti.

Pur in presenza di una o entrambe le condizioni di cui sopra le sanzioni interdittive, purtuttavia, non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

- a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si realizzino tutte le seguenti condizioni, considerate ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva:
 - 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 un Modello;
 - l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, benché mai congiuntamente tra loro (su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero) quando ricorrono le seguenti condizioni:

- sussistono gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente;
- vi sono fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra la misura applicata, l'entità del fatto e la sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

1.4.3. La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della Cancelleria ed a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati nella sentenza, nonché nell'affissione della stessa nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

1.4.4. La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi, in ogni caso, i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.5. Le misure cautelari

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il Giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole.

Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado delle

esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura. La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

1.6. Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto regola l'incidenza delle vicende modificative dell'Ente stesso, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda, sulla responsabilità amministrativa dipendente da Reato.

Il Decreto ha tentato di contemperare l'esigenza di evitare che le predette operazioni si risolvano in agevoli modalità di elusione della responsabilità, con quella di escludere effetti eccessivamente penalizzanti, che possono costituire un limite ad interventi di riorganizzazione degli Enti privi di intenti elusivi.

Si è, pertanto, adottato, come criterio generale, quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente conformemente ai principi del codice civile in relazione alla responsabilità dell'Ente oggetto di modificazione per i debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il Reato.

In caso di:

- trasformazione dell'Ente, resta ferma la responsabilità per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto;
- fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei Reati dei quali erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione;
- scissione parziale, resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione, parziale o totale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i Reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto. L'obbligo è limitato al valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato;
- cessione o conferimento di azienda nell'ambito della quale è stato commesso il Reato, il cessionario è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, e nei limiti del valore dell'azienda. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era a conoscenza.

1.7. Indicazioni del Decreto circa le caratteristiche del Modello

Il Decreto non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello, ma si limita a dettare alcuni principi di ordine generale prevedendo che – in relazione all'estensione dei poteri delegati ed al rischio di commissione dei Reati – i Modelli debbano avere le seguenti caratteristiche:

- individuare le attività aziendali nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i Reati;
- 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 dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni del modello.

Inoltre, la 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"²⁵ ha

²⁵ Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017.

introdotto nuovi requisiti di idoneità e pertanto il modello dovrà contenere anche le indicazioni di cui ai commi 2-*bis* dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

Tuttavia, la semplice adozione del Modello non è sufficiente per scriminare l'operato degli enti. Questi ultimi, infatti, devono anche predisporre adeguate misure che rendano efficace l'attuazione del Modello medesimo e che richiedono:

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

Infine, a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali Modelli, così formati e attuati, e ad aggiornarli deve essere preposto un apposito organismo dell'azienda – denominato appunto Organismo di Vigilanza (OdV) – dotato di poteri e autonomia sufficienti.

Da un punto di vista formale, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello non costituisce un obbligo per gli Enti, ma unicamente una facoltà. Pertanto, la mancata adozione di un Modello ai sensi del Decreto non comporta, di per sé, alcuna sanzione per l'Ente. Tuttavia, l'adozione ed efficace attuazione di un Modello idoneo costituisce un presupposto indispensabile per l'Ente al fine di poter beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto nel caso di commissione dei Reati da parte dei Soggetti Apicali e/o dei Soggetti Subordinati.

Il Modello costituisce, quindi, il complesso di regole, principi, procedure e controlli che regolano l'organizzazione e la gestione dell'impresa con le finalità di prevenire la commissione dei Reati.

Il Modello varia e tiene conto della natura e delle dimensioni dell'Ente e del tipo di attività che esso svolge. Pertanto, non è uno strumento statico, ma è, invece, un apparato dinamico che permette all'Ente di mitigare, attraverso una corretta ed efficace attuazione dello stesso nel corso del tempo, il rischio di commissione dei Reati.

1.8. I codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

Per la predisposizione del Modello l'ente può seguire i codici di comportamento redatti dalle associazioni di rappresentanza quali, per quanto ci riguarda, le Linee Guida preparate da Confindustria.

Le *"Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001"* di Confindustria sono state diffuse in data 7 marzo 2002, integrate in data 3 ottobre 2002 con appendice relativa ai c.d. reati societari (introdotti nel D.Lgs. 231/2001 in forza del D.Lgs. n. 61/2002) e aggiornate, da ultimo, nel marzo 2008.

Il 2 aprile 2008, il Ministero della Giustizia ha comunicato la conclusione del procedimento di esame della nuova versione delle Linee Guida di Confindustria. Queste sono state approvate in quanto l'aggiornamento è stato ritenuto *"complessivamente adeguato e idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6, comma 3 del D. lgs. n. 231/2001"*.

Nel 2021, all'esito di un ampio e approfondito lavoro di riesame, Confindustria ha completato i lavori di aggiornamento delle Linee Guida. La nuova versione adegua il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute, mantenendo la distinzione tra le due Parti, generale e speciale. In particolare, le principali modifiche ed integrazioni della Parte generale riguardano: il nuovo capitolo sui lineamenti delle responsabilità da reato e la tabella di sintesi dei reati presupposto, il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori, l'Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alla sua composizione: il fenomeno dei gruppi di imprese. La Parte speciale è stata oggetto di una consistente rivisitazione, volta non soltanto a trattare le nuove fattispecie di reato presupposto, ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per gli operatori interessati. Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 8 giugno 2021 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Le *Linee guida* forniscono alle società indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, per la predisposizione dei Modelli organizzativi. In breve, danno un quadro del sistema normativo delineato dal D.Lgs. 231/2001, spunti per la valutazione dei rischi e per la predisposizione dei protocolli interni, per elaborare il Codice Etico e il sistema disciplinare dell'azienda, per l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, oltre ad illustrare una casistica dei reati-presupposto rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa in parola.

1.9. L'accertamento dell'illecito amministrativo

Per il procedimento relativo agli illeciti amministrativi dipendenti da reato si osservano, oltre alle specifiche norme dettate dal D.Lgs. 231/2001, le disposizioni del Codice di Procedura Penale e del D.Lgs. 271/1989²⁶.

Quindi, la responsabilità dell'ente per l'illecito derivante da reato, pur essendo una responsabilità di tipo amministrativo, viene accertata nell'ambito di un procedimento penale e, precisamente, dallo stesso giudice chiamato a decidere sul reato-presupposto commesso dal soggetto apicale o dal sottoposto (artt. 36 e 38 D.Lgs. 231/2001)²⁷.

Tuttavia, ex art. 37 D.Lgs. 231/2001, non si può procedere all'accertamento dell'illecito amministrativo in capo all'ente quando l'azione penale nei confronti dell'apicale/sottoposto, autore del reato, non può essere iniziata o proseguita per mancanza della querela, dell'istanza di procedimento, della richiesta di procedimento o dell'autorizzazione a procedere (vale a dire delle condizioni di procedibilità di cui agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Si ricorda, infine, che la responsabilità dell'ente è sostanzialmente di carattere colposo. Pertanto, il giudice penale sarà chiamato a svolgere:

una verifica sulla sussistenza del reato-presupposto;

un'indagine circa la reale responsabilità/colpa della società, che accerti altresì l'efficace adozione e attuazione di misure volte alla prevenzione del reato;

un sindacato di idoneità su tali misure e sui Modelli organizzativi adottati, vale a dire sulla loro capacità di azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi per cause indipendenti.²⁸

1.10. Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante: la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

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

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato²⁹.

In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.³⁰

²⁶ "Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del Codice di Procedura Penale".

²⁷ Salvo procedere separatamente nei casi previsti dall'art. 38, comma 2, D.Lgs. 231/2001: "Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato]; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale [applicazione della pena su richiesta] ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario".

²⁸ In particolar modo per sindacare circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, il giudice si dovrà collocare idealmente nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito, e verificare così, *ex ante factum*, la congruenza del modello adottato. Questo tipo di valutazione, tipica dell'ordinamento penale, si chiama di "prognosi postuma".

²⁹ Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti*, cit., supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

³⁰ In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

2. Governance ed organizzazione di ARPER SPA

2.1. La società e la sua storia

Arper spa è un'azienda italiana che produce e distribuisce in tutto il mondo sedute e tavoli per la collettività, il lavoro e la casa.

L'azienda è nata nel 1989 dall'evoluzione dell'attività artigianale di lavorazione del cuoio cui si era dedicata negli anni Ottanta la famiglia Feltrin, che tutt'oggi guida Arper.

Alla fine degli anni '90, Arper avvia un progetto industriale che permetterà il passaggio al design, configurandosi come un'azienda BtB, con l'impiego di materiali e tecnologie nuove, e un decisivo cambio di scala. Contemporaneamente, l'azienda si avvale della collaborazione di alcuni designer, con i quali stabilisce rapporti duraturi che danno vita alle collezioni che oggi identificano Arper in modo ben preciso. Tra le collaborazioni più significative, quella con lo studio Lievore Altherr Molina (Barcellona), segna una tappa fondamentale per Arper: si stabilisce un legame creativo che si esprimerà attraverso una sequenza di nuovi prodotti, diventati "long seller" e tutt'oggi tra le collezioni più rappresentative del brand.

Contestualmente all'evoluzione del portafoglio prodotti, Arper decide di orientare progressivamente il proprio business nel contract, dove si sviluppa oggi la maggior parte del fatturato.

L'Azienda, fin dalla sua nascita, si è caratterizzata per una forte spinta all'internazionalizzazione, la cui strategia si è delineata progressivamente nel corso degli anni grazie anche all'implementazione di una struttura manageriale che, a partire dal 2004, si rinforza progressivamente con la creazione di specifiche direzioni di funzione e l'introduzione di figure chiave.

Parallelamente l'Azienda ha investito in modo consistente sullo sviluppo e il consolidamento dell'assetto organizzativo della filiera: a partire dal 2008 è stata acquisita la società Corium srl, azienda specializzata nella tappezzeria, e successivamente, la società Zuccato 2 srl, attiva nella fabbricazione di strutture metalliche, consentendo una progressiva internalizzazione di attività strategiche.

Arper appartiene al gruppo Marco's S.r.l., conta oggi circa 230 dipendenti, distribuiti presso la sede di Monastier di Treviso e consociate, branches, showroom italiani ed esteri.

Distribuita in circa 90 Paesi, con una capillare rete di dealer e agenti, Arper si articola in una struttura internazionale composta da quattro consociate (Arper Usa Inc, Ar Middle East Furniture Trading LLC, Arper Uk Ltd e Arper Japan K.K.), tre branches (Arper Sweden, Arper Singapore, Arper Belgium) e 12 showroom nelle principali capitali mondiali: Milano, Londra, Colonia, Stoccolma, Amsterdam, Oslo, New York, Chicago, Dubai, l'in-house showroom presso gli Headquarters di Treviso e lo showroom di Tokyo.

2.1.1. L'oggetto sociale

Al momento dell'introduzione del presente Modello di Organizzazione e Gestione, le attività principali ricomprese nell'oggetto sociale³¹ di ARPER SPA sono:

- la produzione, l'assemblaggio, la trasformazione ed il commercio sia all'ingrosso che al dettaglio di sedie, sedute, mobili, arredi, accessori e complementi di arredamento in genere e di loro rivestimenti in tessuto, pelle, cuoio o altri materiali, nonché di altri prodotti anche tecnici, elettronici e informatici per soluzioni di arredo di interni e di esterni per l'ufficio, la casa, comunità e grandi strutture, pubbliche e private;
- lo studio e la realizzazione, per l'utilizzazione economica o la vendita, di brevetti, tecnologie, marchi, know-how o comunque di nuove invenzioni atte ad avere una applicazione industriale nel settore dell'arredamento in genere
- la ricerca e lo sviluppo nel settore dell'arredamento in genere
- le prestazioni tecniche e i servizi commerciali, industriali e logistici rivolti al settore dell'arredamento in genere, anche per conto di terzi anche rivolte alla partecipazione a gare, anche in veste di capofila o similari.

³¹ Fonte: Statuto della Società registrato a Treviso il 2 maggio 2016 al n. 6852 serie 1T

2.2. Il Modello di governance della Società

In considerazione della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha adottato un sistema di amministrazione e controllo c.d. tradizionale.

Il sistema di corporate governance della Società risulta, pertanto, attualmente così articolato:

Assemblea

L'assemblea dei soci rappresenta l'universalità dei soci; le deliberazioni assembleari, adottate nel rispetto della legge e dello statuto, sono vincolanti per tutti i soci.

Attualmente la Società ha come socio unico Marco's S.r.l. ed è soggetta, ai sensi dell'art. 2497 c.c., all'attività di direzione e coordinamento della stessa; gli articoli 12, 13, 14, 15 e 16 dello Statuto ne regolano il funzionamento e la gestione.

Consiglio di Amministrazione

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri variabile da due a quindici, secondo quanto determinato all'atto della nomina. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società senza eccezioni di sorta ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la Legge, in modo tassativo, riserva all'assemblea dei soci.

Al presidente del Consiglio di Amministrazione ed ai consiglieri delegati nei limiti della delega, è attribuita la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio. Gli articoli 17, 18, 19 20, 21 e 22 dello Statuto ne regolano funzionamento e gestione.

Collegio Sindacale³²

La Società ha nominato un Collegio Sindacale che vigila sull'osservanza della Legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di correttezza amministrativa ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo corretto funzionamento.

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e da due supplenti. Tutti i membri del Collegio Sindacale durano in carica per tre esercizi; essi scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica e sono rieleggibili.

Società di revisione³³

L'assemblea della Società ha affidato ad una società di revisione di primario standing, l'incarico di revisione e controllo contabile della Società.

2.3. Il sistema organizzativo e di controllo della Società

2.3.1. Struttura organizzativa

Alla data di approvazione del presente Modello, l'attività di ARPER SPA è articolata secondo quanto descritto nell'allegato 01_1_Organigramma.

L'Organigramma aziendale, al pari di altri documenti aziendali previsti dal sistema qualità presente in azienda, sono coerenti con altri sistemi (in particolare salute e sicurezza del lavoro, ambiente) per rendere più efficiente la gestione complessiva.

Per questo motivo questi documenti rispettano le regole di verifica e approvazione previste dall'apposita procedura di gestione dei documenti presente nel sistema qualità ISO9001, nel sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro ISO45001 e nel sistema di gestione ambientale ISO 14001.

Le mansioni attribuite alle funzioni indicate nell'Organigramma aziendale sono indicate nella Job Description che viene gestita secondo le regole previste dalle certificazioni ISO9001, ISO 45001 e ISO14001 per cui la Società è accreditata.

³² Articolo 25 dello statuto.

³³ Articolo 26 dello statuto.

2.3.2. Deleghe e poteri

ARPER mantiene e cura un sistema di deleghe e procure articolato, documentato e allineato alla struttura organizzativa; inoltre, per tematiche specifiche quali ad esempio la Sicurezza e Salute sul Lavoro si attiene a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

2.3.3. Il Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e le certificazioni

La società gestisce determinate tipologie di rischio attraverso il mantenimento nel tempo delle seguenti certificazioni:

- Il Sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro: Nel 2009 ARPER ha ottenuto la prima certificazione ai sensi della norma BS OHSAS 18001 e attualmente risulta certificata ai sensi della nuova norma UNI-ISO 45001, a testimonianza dell'attenzione che l'Azienda possiede per il rispetto della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Il sistema di gestione ambientale: dal 2015 ARPER risulta certificata ai sensi della norma UNI-EN-ISO 14001 che definisce la politica ambientale, pianifica le attività che necessitano di monitoraggio, evidenzia ruoli e responsabilità, crea procedure di controllo e istituisce un sistema di verifica;
- Il sistema di gestione per la qualità: Nel 1997 ARPER ha ottenuto la certificazione ai sensi della norma UNI-ISO 9001 – Sistemi di Gestione Per la Qualità a testimonianza dell'attenzione dell'Azienda nei confronti del rispetto dei più elevati standard qualitativi previsti dalla norma.

Per quanto riguarda il miglioramento continuo dei processi ARPER si conforma allo standard di qualità UNI-EN-ISO 9001. Questo sistema è attivo dal 1997: ha consentito ad ARPER di applicare con successo un sistema di qualità che permette il monitoraggio dei processi aziendali, per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione, oltre che la soddisfazione del Cliente.

3. Il Modello di Organizzazione e Gestione di ARPER ai sensi del D. Lgs 231/2001

3.1. Premessa

Come rappresentato nel Codice Etico della Società, ARPER si conforma a tutti quei principi etici il cui rispetto assicura che gli affari e le attività aziendali siano condotti nel rispetto della legge, senza pregiudizio per le legittime aspettative dei molteplici portatori di interesse rispetto alle proprie attività.

A tal fine, ARPER è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi idoneo fra l'altro a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e rappresentanti, nonché dell'importanza di non trattare affari con partner la cui integrità etica risulti o appaia compromessa o che comunque non aderiscono ad analoghi principi etici.

Per tale ragione, conformemente agli indirizzi delle Linee Guida emesse da Confindustria, nell'adoptare il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/2001 la Società persegue insieme al beneficio dell'esimente anche l'obiettivo di integrare nel suo complesso il proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, assicurandone nel tempo l'aderenza a buone pratiche di mercato e di settore e ad elevati standard etici e favorendo al contempo una gestione efficiente delle attività aziendali.

Sebbene l'adozione del Modello non costituisca un obbligo imposto dal Decreto, bensì una scelta facoltativa rimessa a ciascun singolo ente, la Società ha deciso di adeguarsi alle previsioni del Decreto per i motivi sopra menzionati, integrando e sviluppando come necessario nel tempo i propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, inclusi i principi comportamentali ed i presidi per la prevenzione del rischio-reato, al fine di assicurarne nel continuo la corrispondenza alle finalità previste dal Decreto, anche mediante periodici progetti dedicati di riesame ed aggiornamento.

3.2. Destinatari

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati a tutti coloro che operano, a diverso titolo ed ai vari livelli di responsabilità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a tutti i soggetti terzi con cui ARPER entra in relazione.

In particolare, gli organi sociali, il management e il personale dipendente sono tenuti all'osservanza e alla concreta attuazione dei principi e dei contenuti del Modello 231 senza eccezione alcuna.

I collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con le Società del Gruppo ARPER sono tenuti all'osservanza di tutti i principi del Codice Etico ad essi applicabili.

ARPER assume inoltre tutte le misure idonee a far sì che i consulenti, i partner commerciali e finanziari, i fornitori, i clienti e – in generale – tutti i terzi con i quali ARPER intrattiene rapporti inerenti le proprie attività sociali, garantiscano, nello svolgimento di tali rapporti, il rispetto delle norme di legge e si astengano dal porre in essere comportamenti rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a rispettare con la massima diligenza le disposizioni contenute nel Modello e le sue procedure di attuazione, nonché a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali carenze.

3.3. Finalità e principi

Attraverso l'adozione del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ARPER condanna i comportamenti illeciti in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici della Società;
- adeguare il proprio sistema di controllo interno ai requisiti definiti dalla legge e/o consolidati dalla giurisprudenza ai fini dell'efficacia esimente del Modello stesso;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, nonché della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare, ed evidenziare i potenziali effetti negativi anche indiretti su tutti i portatori di interesse;

- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Mediante le attività di Formazione e Comunicazione descritte al capitolo 6, la Società intende inoltre rendere consapevoli tutti i destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, nonché del fatto che alla violazione dello stesso conseguono le relative sanzioni disciplinari.

I principi adottati nella costruzione del Modello sono in particolare finalizzati a superare un eventuale sindacato di merito sull'efficacia esimente del Modello, come di seguito illustrato:

- per il Modello:
 - sono state individuate le attività/processi nel cui ambito possono essere commessi reati;
 - i protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da non poter essere elusi se non fraudolentemente (vale a dire, con la volontà di ingannare);
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;
- per l'Organismo di Vigilanza:
 - ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società;
- sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e/o delle altre utilità³⁴ al fine di evitare che i soggetti apicali che gestiscono le attività sensibili relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e la corruzione tra privati abbiano la possibilità di eseguire le attività di formazione della provvista prima della commissione del reato corruttivo vero e proprio;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Per l'identificazione e la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati di natura colposa concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro si è fatto specifico riferimento alle previsioni ed agli indirizzi dell'art. 30 del D. lgs. 81/2008.

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive dei reati ambientali si è fatto riferimento alle previsioni ed agli indirizzi del Testo Unico Ambiente e alle buone pratiche di riferimento per la "Gestione del Sistema Ambientale".

Per la valutazione di adeguatezza delle misure preventive si sono inoltre tenute in specifica considerazione le responsabilità relative ai reati cosiddetti transnazionali introdotte dalla legge 146/2006.

Più in generale, nella definizione del proprio Modello ARPER si è basata anche sul codice di comportamento redatto da Confindustria ("Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/2001")³⁵ (fonte: www.confindustria.it).

ARPER ha in particolare tenuto in specifica considerazione i principi generali concernenti l'identificazione dei controlli nell'ambito del Modello richiamati da tali Linee Guida:

Il principio di "segregazione dei compiti", o di "segregazione delle funzioni": "Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

³⁴ In particolare, sono considerati strumentali quei processi che possono comportare o generare la formazione della provvista di denaro e/o di altra utilità necessaria all'esecuzione della potenziale attività corruttiva in senso stretto, individuata all'interno delle attività sensibili elencati nelle categorie di reato presupposto della Pubblica Amministrazione e della Corruzione tra privati.

³⁵ Aggiornamento rilasciato a giugno 2021, come previsto dal D. lgs. 231/2001 (art. 6 comma, 3). Il documento è stato sottoposto al vaglio del Ministero della Giustizia che in data 8 giugno 2021 ne ha comunicato l'approvazione definitiva.

Il sistema deve garantire l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Inoltre, occorre che:

- a) a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- b) i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
- c) i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post

Il principio di "tracciabilità" delle operazioni/transazioni: "Ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua".

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di sicurezza già previste dal Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali.

L'articolo 31 del Codice, infatti, prescrive l'adozione di misure di sicurezza tali da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

Il principio di "documentazione delle attività di controllo": "Documentazione dei controlli" (riferito all'esecuzione dei controlli, da non confondersi con la documentazione dei controlli da effettuarsi).

L'implementazione di tale principio richiede che le attività di controllo effettuate nell'ambito del complessivo Sistema di Controllo Interno siano documentate (in altri termini, che ne venga lasciata traccia riscontrabile). Le modalità di documentazione dei controlli possono essere le più diverse, su supporto cartaceo (spunte, verbali, sigle, etc.) o informatico (traccia informatica delle autorizzazioni, registro informatico dei risultati dei controlli automatizzati, etc.).

3.4. Integrazione del Modello nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ARPER ex D. lgs. 231/2001, fermo restando le finalità peculiari descritte precedentemente e relative alla valenza esimente prevista dal Decreto, si inserisce nel più ampio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi già in essere ed adottato dalla Società in corrispondenza delle proprie esigenze e finalità di controllo.

ARPER ha consapevolezza della complessità generata dal moltiplicarsi delle norme e delle figure con compiti di vigilanza e controllo interno sulle attività della Società.

Per tale ragione, al fine di assicurare la migliore efficienza ed efficacia sia delle attività di controllo che di gestione del proprio sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, incluse le attività di verifica indipendente dei controlli e più in generale di monitoraggio degli stessi, ARPER intende adottare un approccio di tipo integrato al disegno ed al mantenimento (aggiornamento e testing) del proprio Sistema di Controllo Interno.

In questo senso, in particolare i protocolli di controllo previsti dalle Parti Speciali del presente Modello sono integrati con altri programmi di controllo già in essere, tra cui:

- il sistema di controllo interno e gestione dei rischi nella sua accezione più generale di sistema orientato alla efficacia ed efficienza dei processi aziendali, affidabilità delle informazioni contabili e gestionali, conformità alle leggi ed ai regolamenti applicabili;
- il sistema di gestione in qualità delle attività aziendali, secondo la norma ISO 9001;
- il sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo la norma ISO 45001;
- il sistema di gestione ambientale, secondo lo standard ISO 14001;
- i programmi di conformità specifici a talune norme rilevanti (norme e regolamenti in materia di concessioni aeroportuali, norme e provvedimenti in materia di protezione dei dati personali, norme e regolamenti in materia ambientale, etc.).

Tale integrazione potrà realizzarsi con riferimento alle diverse fasi del processo di gestione del controllo interno, fra le quali il disegno ed impianto dei controlli interni, l'esercizio dei controlli da parte dei relativi responsabili, le attività di supervisione del management e l'esecuzione delle verifiche indipendenti da parte dei soggetti responsabili del monitoraggio del sistema nel suo complesso.

3.5. Metodologia per la predisposizione ed aggiornamento del Modello

A fronte della possibilità introdotta dal D. lgs. 231/2001 in merito alla possibile efficacia esimente dell'adozione di un modello di organizzazione e gestione volto a prevenire i reati presupposto rispetto alla responsabilità amministrativa della Società, ARPER ha avviato un progetto finalizzato alla predisposizione, adozione ed attuazione del proprio modello organizzativo utile a tale scopo.

In coerenza metodologica con quanto richiesto dalla legge e con quanto proposto dalle Linee Guida di Confindustria, ai fini dell'aggiornamento del proprio Modello 231 ARPER svolge le seguenti principali attività:

- identificazione delle attività aziendali cosiddette sensibili, mediante esame del modello di business e confronto con le Direzioni e l'Alta Direzione che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza; l'analisi è stata diretta all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento delle attività nelle quali possa ancorché ipoteticamente configurarsi il rischio di condotte illecite che possano realizzare o sfociare nella commissione di reati presupposto ai sensi del D.Lgs 231/2001 (analisi rischio reato ed identificazione delle attività sensibili);
- definizione dei protocolli di controllo idonei a prevenire la commissione di reati presupposto;
- identificazione e valutazione dei presidi di controllo già in essere e delle eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento, mediante esame dei controlli interni in essere, conformemente all'approccio integrato alla conformità adottato dalla Società;
- disegno ed implementazione delle azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal Decreto, alla luce e in considerazione delle Linee Guida di Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi in coerenza con le responsabilità assegnate;
- definizione/ revisione delle modalità di diffusione del Modello e di coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle relative procedure e regole comportamentali;
- previsione/ revisione delle modalità di verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché di aggiornamento periodico del Modello.

Più specificatamente, i principi adottati nella costruzione del Modello in coerenza con i requisiti necessari ai sensi della norma e della giurisprudenza di merito in tema di idoneità ed efficace attuazione del Modello, sono stati in particolare i seguenti:

- nell'ambito delle attività di verifica indipendente, è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati presupposto per i quali è stata valutato esservi, ancorché in via ipotetica o remota, un pericolo di commissione; in particolare:
 - sono stati individuati i reati presupposto applicabili in funzione del business e settore in cui opera ARPER (analisi rischio reato)
 - sono stati individuati i processi e le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati ritenuti applicabili al punto precedente;
 - sono state riviste le modalità di gestione delle risorse finanziarie e di tutte le risorse che possono costituire supporto e presupposto alla commissione dei reati corruttivi sia nei confronti della pubblica amministrazione che del settore privato;
 - con riguardo ai protocolli di controllo sono stati definiti in modo tale da assicurare ragionevolmente che i reati presupposto non possano essere commessi se non eludendo gli stessi protocolli di controllo in modo fraudolento;
 - si è avuto riguardo all'idoneità del Modello in generale, e dei protocolli di controllo nello specifico, rispetto all'obiettivo di prevenire reati della stessa specie dei reati presupposto;
 - sono state poste in essere le azioni necessarie all'efficace attuazione del Modello;
- è stato affidato ad un Organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento; in particolare:

- ne sono stati definiti i compiti e le responsabilità concernenti la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché la cura dell'aggiornamento dello stesso;
 - sono stati previsti specifici poteri di iniziativa e di controllo, attuabili in autonomia anche grazie ad una apposita previsione di capacità di spesa e di specifici poteri di comando verso alcune funzioni e direzioni aziendali;
 - sono stati definiti criteri e procedure per le attività di vigilanza utili ad assicurare l'efficacia e l'adeguatezza delle stesse;
 - sono stati previsti obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza di carattere generale per tutti i dipendenti e di carattere specifico per talune Direzioni e Funzioni della Società;
- è stato introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, nonché in linea con quanto previsto all'art. 6, commi 2-*bis*, in materia di *whistleblowing* nel settore privato;
 - sono stati rivisti i processi decisionali della Società concernenti la programmazione, la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.
 - sono stati introdotto obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

3.6. Componenti e contenuti del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di ARPER

3.6.1. Requisiti di legge

Per i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzati alla prevenzione dei reati presupposto l'art. 6 del D. Lgs 231/2001 prevede al comma 2 in particolare i seguenti requisiti:

- a) che siano individuate le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) che siano individuate modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) che sia introdotto un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed in linea con il comma 2-*bis*.

Alla luce di tali requisiti e delle più generali considerazioni sviluppate nel presente documento, ARPER ha individuato le componenti organizzative e documentali del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001.

3.6.2. Componenti del Modello di ARPER

Il Modello, descritto è composto in un complesso articolato di documenti, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ARPER, ed è composto dai seguenti principali elementi:

- Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001;
- Organismo di Vigilanza;
- Sistema Disciplinare e relativo apparato sanzionatorio;
- Piano di formazione e comunicazione;
- Codice Etico di Gruppo;
- Sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma ISO 9001;
- Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo la norma ISO 45001;
- Sistema di gestione ambientale certificato secondo lo standard ISO 14001;
- Procedure e norme interne, tempo per tempo emanate, al cui integrale rispetto è chiamato tutto il personale e più in generale i destinatari cui le stesse risultino applicabili.

Ai seguenti paragrafi sono descritte in breve le componenti del Modello, con i riferimenti ai documenti che tali componenti costituiscono o in cui tali componenti sono descritte.

Documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. lgs. 231/2001

E' Il presente documento; si compone di una "Parte Generale" e di una "Parte Speciale" suddivisa in più sezioni per ciascuna macro categoria di "reati presupposto".

La Parte Generale include i seguenti principali elementi:

- discussione del quadro normativo di riferimento (D. lgs. 231, principali norme collegate, giurisprudenza di rilievo);
- descrizione del sistema di governance e del sistema organizzativo di ARPER;
- descrizione del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ARPER ex D. lgs. 231/2001, inclusa la descrizione della metodologia adottata per la sua predisposizione³⁶, adozione attuazione ed aggiornamento;
- descrizione dei compiti e delle responsabilità, della composizione e delle principali modalità operative dell'Organismo di Vigilanza;
- descrizione del Sistema Disciplinare approntato per le sanzioni concernenti le violazioni dei comportamenti prescritti dal Modello;
- descrizione delle attività di Formazione e Comunicazione previsto per la diffusione e l'applicazione del Modello;
- descrizione delle modalità previsto per l'aggiornamento ed adeguamento periodico e tempestivo del Modello;

La Parte Speciale del documento descrittivo del Modello include per ciascuna categoria di reati presupposto i seguenti principali elementi:

- elencazione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti (i c.d. reati presupposto della sezione);
- elencazione delle "sensibili" e/o delle attività strumentali ossia le attività aziendali potenzialmente esposte alla commissione dei reati presupposto della sezione;
- la descrizione, per ciascuna attività sensibile, dei protocolli di controllo che la Società adotta per la prevenzione dei reati presupposto.

Organismo di Vigilanza

Contestualmente all'adozione del Modello, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ne ha nominato i componenti i cui compiti, poteri, e flussi informativi sono definiti al capitolo 4 della parte generale del presente Modello.

Sistema disciplinare e relativo apparato sanzionatorio

Il Modello include un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello stesso; tale sistema disciplinare è descritto al successivo capitolo **5** **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**, che illustra le sanzioni in capo al personale ed agli organi societari, e rimanda per gli aspetti applicabili al sistema disciplinare previsto dai contratti di lavoro e dai codici e regolamenti aziendali interni.

Formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del modello

La descrizione delle attività di Formazione e Comunicazione al personale dipendente ed agli altri soggetti che interagiscono con la Società costituisce parte integrante del presente Modello ed è descritto al successivo capitolo 6.

Codice Etico del Gruppo ARPER

Il Codice Etico del Gruppo ARPER, componente cardine del Modello, illustra i principi e gli standard di comportamento che la Società rispetta nella conduzione degli affari e nella gestione delle relazioni al proprio interno, con le istituzioni e la pubblica amministrazione, con i clienti ed i fornitori, e con partiti ed associazioni anche politiche in genere (stakeholder).

Il Codice Etico di ARPER rappresenta per il presente Modello un elemento fondamentale, in quanto componente necessaria del Modello stesso, ed in quanto documento che definisce i principi e le norme comportamentali sui quali si incardinano i protocolli di controllo previsti dal presente Modello.

³⁶ Comprensiva dell'analisi rischio reato di cui all'Allegato n.1.

Il Codice Etico di ARPER è pubblicato sul sito aziendale www.arper.com.

Sistema di gestione della qualità certificato secondo la norma ISO 9001

Lo standard di qualità al quale il sistema di gestione fa riferimento è ISO 9001; questo sistema è attivo dal 2009.

Il sistema permette ad ARPER di applicare con successo un sistema di qualità che permette il monitoraggio dei processi aziendali, per migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione e dei servizi offerti.

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo la norma ISO 45001

ARPER è certificata allo standard internazionale ISO 45001 per un sistema di gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori e pertanto attua il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D. lgs. n. 81/2008, in particolare attraverso l'esecuzione di due processi che contribuiscono all'effettività e alla conformità del sistema di gestione stesso, ovvero il "Monitoraggio/Audit Interno" e il "Riesame Della Direzione"³⁷.

Sistema di gestione ambientale certificato secondo lo standard ISO 14001

ARPER è certificata allo standard internazionale ISO 14001 per un sistema di gestione ambientale e pertanto attua il proprio sistema di controllo in coerenza con gli standard di certificazione e con quanto previsto dal Testo Unico Ambientale e normative di riferimento.

Regolamenti, procedure e norme interne di ARPER

Come già ricordato, i "Regolamenti" interni definiti per specifiche materie, tutte le procedure e le norme interne della Società tempo per tempo in vigore debbono intendersi come componente integrante del complessivo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ARPER; infatti, poiché all'integrale rispetto di tali regolamenti e procedure sono chiamati tutti i dipendenti cui le stesse risultino applicabili, esse procedure costituiscono a tutti gli effetti uno degli strumenti che la Società utilizza anche al fine di assicurare il rispetto dei principi alla cui realizzazione sono volte le norme introdotte dal D. lgs. 231/2001 unitamente alla legislazione correlata.

³⁷ Circolare N.11 luglio 2011, n. 15816 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08.

4. L'Organismo di Vigilanza di ARPER

4.1. Requisiti e composizione

4.1.1. Requisiti

L'efficacia esimente di un Modello di Organizzazione e Gestione per la prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D. lgs. 231/2001, che sia stato adottato ed efficacemente attuato, è anche subordinata all'istituzione di un organismo interno all'ente a cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il D. lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"); in assenza di tali indicazioni, ARPER ha ritenuto di attenersi alle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di categoria applicabili.

In particolare, la giurisprudenza, la dottrina e le linee guida di categoria (in particolare le linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli ex D. lgs. 231/2001) evidenziano come il discrimine nelle valutazioni di sindacato sull'efficacia del Modello concernenti l'Organismo di Vigilanza sia costituito dall'effettività attuale e potenziale dell'azione dello stesso Organismo.

Sulla base di tali fonti è possibile ricostruire i principali requisiti in capo ai singoli componenti, ovvero all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso:

- a) Composizione;
- b) Autonomia ed indipendenza;
- c) Professionalità;
- d) Onorabilità;
- e) Continuità ed efficacia dell'azione;
- f) Dotazione di risorse.

I seguenti paragrafi discutono separatamente ciascuno di tali requisiti, evidenziando le fonti alle quali ci si è rifatti nella discussione.

a) Composizione

L'Organismo deve essere interno all'ente, anche se possono farne parte soggetti esterni (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003; Cit. Confindustria, Linee Guida, nella versione aggiornata a giugno 2021).

L'organismo può avere composizione collegiale; per enti di dimensioni medio-grandi la forma collegiale si impone (cfr. Trib. Roma, 4 aprile 2003).

b) Autonomia ed indipendenza

I componenti dell'Organismo devono essere indipendenti (i componenti l'OdV non possono ricoprire cariche operative, apicali o gestionali in una Società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)).

L'OdV deve essere posizionato "come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile" (linee guida Confindustria).

L'operato dell'OdV non è sindacabile da altri organismi o strutture aziendali, ferme le prerogative dell'Organo Amministrativo (linee guida Confindustria).

L'OdV è autorizzato ad accedere a tutte le funzioni aziendali per raccogliere le informazioni ed i dati necessari allo svolgimento dei propri compiti (linee guida Confindustria).

In capo all'OdV non debbono essere posti compiti operativi che ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio (linee guida Confindustria).

c) Professionalità

L'OdV deve essere dotato di sufficiente professionalità (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

Il connotato della professionalità deve essere riferito al "bagaglio di strumenti e tecniche" necessarie per svolgere efficacemente l'attività dell'OdV (linee guida Confindustria).

d) Onorabilità

L'ente deve prevedere cause di ineleggibilità o revoca dei componenti dell'OdV che evitino che un soggetto condannato per reati-presupposto ai sensi del D. lgs. 231/2001 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.).

e) Continuità ed efficacia dell'azione

Il Modello deve essere "attuato", il che implica che l'OdV deve essere "attivo" (Trib. Milano, 24 ottobre 2004, Siemens AG - Trib. Bari 18 aprile 2005).

L'OdV deve conoscere puntualmente attività sociali e rischi dell'ente; le relazioni dell'OdV non possono essere eccessivamente generiche; il regolamento dell'OdV deve prevedere tempistica e modalità di attuazione delle attività ispettive; i protocolli di prevenzione nel Modello devono essere concreti e dettagliati; i contenuti e le modalità di erogazione dei corsi di formazione 231 devono essere oggetto di verifica da parte dell'OdV (ordinanza G.I.P. Tribunale Napoli 26 giugno 2007).

La continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione dei Modelli 231 particolarmente articolati e complessi nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente ed a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e "priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari" (linee guida Confindustria).

f) Dotazione di risorse

L'Organismo di Vigilanza dispone di una dotazione adeguata di risorse finanziarie (linee guida Confindustria).

4.1.1. Composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dalla legge, tenuto conto delle indicazioni della giurisprudenza, della dottrina e delle linee guida di Confindustria, e considerata l'organizzazione della società, ARPER ha identificato per il proprio Organismo di Vigilanza nella composizione collegiale.

4.2. Nomina, durata della carica, revoca e sostituzione

4.2.1. Nomina e durata della carica

L'Organismo di Vigilanza di ARPER è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione; l'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed i componenti sono rieleggibili.

L'Organismo di Vigilanza decade alla scadenza del triennio, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

All'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza il Consiglio di Amministrazione dà atto di avere verificato:

- il soddisfacimento dei requisiti illustrati al paragrafo 4.1.1 in capo ai singoli componenti ed all'Organismo di Vigilanza nel suo complesso;
- l'assenza di cause di ineleggibilità di cui al paragrafo 4.2.2;
- l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla legge.

4.2.2. Cause di ineleggibilità e di decadenza

La nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla assenza delle seguenti cause soggettive di ineleggibilità:

- essere in relazione di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione muniti di deleghe esecutive, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione;
- presentare conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;

- essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare il controllo o una influenza notevole sulla Società;
- aver ricoperto cariche di amministratore – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate in vigenza della carica;
- essere stato titolare di rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali che esercitano sulla società poteri diretti in materia di concessioni ed in materia di controllo e/o vigilanza nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- aver subito sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, ovvero sentenze di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti o delitti ad essi assimilabili;
- aver subito provvedimenti di irrogazione di sanzione amministrativa pecuniaria per illeciti amministrativi rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001;
- aver subito condanne, con sentenza (anche non passata in giudicato) ovvero con sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), a pene che importino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

L'assenza di cause di ineleggibilità deve essere attestata dal soggetto designato a ricoprire la carica di componente l'Organismo di Vigilanza all'atto del conferimento dell'incarico; in assenza di tale attestazione il soggetto non può assumere la carica neanche temporaneamente.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse intervenire in ogni momento a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni a cui siano affidati incarichi per lo svolgimento di attività relative ai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza delle sopra indicate cause di ineleggibilità, quali ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla Società di revisione, etc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello e dal Codice Etico della Società, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

4.2.1. Revoca e sostituzione

Al fine di garantire la necessaria stabilità ai membri dell'Organismo di Vigilanza ed il proprio ruolo di garanzia correlato alla capacità di verifica indipendente, la revoca di uno o più dei membri dell'Organismo di Vigilanza e l'attribuzione di tali poteri ad altro o altri soggetti, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo meramente esemplificativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione riepilogativa semestrale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.3; l'omessa redazione del programma di vigilanza;
- la "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D. Lgs 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D. Lgs 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- una condanna passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza.

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

Ogni componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione con raccomandata A.R..

Al venir meno di uno o più componenti dell'Organismo, per revoca o recesso, è rimandata al Consiglio di Amministrazione la valutazione in merito alla nomina di nuovi componenti da effettuarsi durante la prima riunione del Consiglio stesso – e comunque entro 90 giorni dalla data di cessazione del o dei componenti recessi – ovvero alla conferma della composizione rimanente dell'Organismo.

4.3. Funzioni, poteri, responsabilità

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura della Società, ferme restando le prerogative ed i poteri di legge degli organi sociali.

All'Organismo di Vigilanza sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i compiti e poteri descritti di seguito che vengono esercitati anche per il tramite delle funzioni interne di supporto e di segreteria, come illustrato al successivo paragrafo 4.3.2.

4.3.1. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Con riferimento alle attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello

- Verifica la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello.
- Mantiene un collegamento costante con la Società di revisione, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello.
- Rileva gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni.
- Segnala tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di responsabilità in capo alla Società.
- Cura i rapporti e assicura i flussi informativi di competenza verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.
- Promuove e definisce le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello.
- Promuove ed elabora interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D. Lgs 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali per il suo rispetto.
- Fornisce chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello.
- Collabora con l'Alta Direzione della Società nella predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire l'acquisizione e/o la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001 garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante.

Con riferimento alle attività di cura dell'aggiornamento del Modello

- Promuove in collaborazione con l'Alta Direzione il costante aggiornamento del Modello, monitorandone il corretto svolgimento e formulando, ove necessario, all'organo dirigente le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni

che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività aziendali, modifiche normative o altre situazioni che comunque rendano opportuno l'aggiornamento del Modello.

- Promuove e verifica il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili.
- Verifica e valuta l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del D. Lgs 231/2001.

Con riferimento al proprio funzionamento

- Disciplina il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che normi, fra l'altro, le modalità di utilizzo delle risorse a disposizione, la convocazione, il voto e le delibere dell'Organismo di Vigilanza stesso.
- Formula e sottopone all'approvazione dell'organo dirigente la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati; tale previsione di spesa dovrà essere in ogni caso adeguata rispetto al fine di garantire l'efficacia delle proprie attività.
- Dispone di autonomi poteri di spesa nell'ambito delle previsioni di spesa approvate dall'organo dirigente; può richiedere all'organo dirigente l'autorizzazione ad ulteriori spese non già ricomprese nelle previsioni di spesa già autorizzate.

Con riferimento ai propri poteri

- Accede liberamente presso, ovvero convoca, qualsiasi direzione, funzione, unità esponente o dipendente della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs 231/2001.
- Richiede informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società.
- Supporta l'Alta Direzione nel proporre l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari per l'irrogazione delle sanzioni di cui al capitolo 5 del presente Modello.

Con riferimento alle attività a supporto delle autorità in caso di ispezioni o verifiche

- In caso di controlli, indagini o richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del D. Lgs 231/2001, l'Organismo di Vigilanza supporta i legali di fiducia della Società nel curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo.

4.3.2. Avvalimento delle funzioni e direzioni aziendali e/o di consulenti esterni

Nello svolgimento dei compiti affidatigli l'Organismo di Vigilanza potrà giovare sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società, ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

Tale facoltà contribuisce ad assicurare che l'Organismo di Vigilanza operi con la necessaria efficacia e continuità di azione, anche acquisendo come necessario eventuali competenze specifiche interne ed esterne.

In particolare, sarà possibile attribuire ad una determinata funzione aziendale il ruolo di supporto alle attività dell'Organismo di Vigilanza, sia per quanto attiene al supporto segretariale, sia per quanto attiene alle attività di istruttoria proprie dell'Organismo stesso.

Con riferimento all'eventualità che la società esternalizzi attività e processi, gli accordi che regolano i contenuti e le modalità di erogazione di tali servizi da parte dei rispettivi fornitori prevedono le modalità mediante le quali l'Organismo di Vigilanza, anche in collaborazione con eventuali funzioni di controllo del fornitore, può esercitare le proprie attività di vigilanza sui processi e sulle attività esternalizzate ovvero avvalersi delle funzioni che erogano i servizi esternalizzati nell'ambito dell'adempimento dei propri compiti.

A titolo meramente esemplificativo, l'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi:

- Dei legali di fiducia, ad esempio per l'interpretazione della normativa e l'esame di eventuali aggiornamenti, nonché delle pronunce giurisprudenziali in materia;
- della Direzione Risorse Umane di Gruppo, ad esempio in ordine all'implementazione del piano di comunicazione e formazione del personale, all'implementazione del Sistema Disciplinare e alla gestione dei procedimenti disciplinari;

- della Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo, ad esempio per verifiche attinenti la corretta tenuta dei libri contabili e/o la correttezza di atti e processi gestionali.

4.3.3. Comunicazione delle funzioni e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione della Società cura, anche per il tramite dell'Amministratore Delegato, l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3.4. Responsabilità e tutele dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di ARPER ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, e di curarne l'aggiornamento, ferme restando le prerogative, i compiti e le responsabilità dell'organo di governo e degli organi delegati. L'Organismo di Vigilanza di ARPER non è responsabile di prevenire la commissione di reati né ha funzioni di garanzia in relazione ad alcuno dei beni giuridici protetti dal D. Lgs 231/2001.

ARPER stipula a beneficio dei componenti l'Organismo di Vigilanza idonea copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa anche grave nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali, comprensiva di copertura delle spese di assistenza legale (giudiziale e stragiudiziale) nonché delle spese connesse in caso di procedimenti civili, penali o amministrativi (incluse le "spese di giustizia penale"), per cause non dipendenti da dolo, e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, anche esercitate nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente.

4.4. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

4.4.1. Premessa

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs 231/2001.

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c..

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Per quanto concerne agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni, etc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico di Gruppo.

4.4.2. Obblighi e modalità di informazione verso l'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. n. 24 del 2023, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo³⁸.

In particolare, ai sensi del nuovo l'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs n. 231/2001, il presente Modello prevede un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi garantendo canali di segnalazione

³⁸ Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6, in precedenza previsti dalla Legge n. 179/2017.

interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della regolamentazione in materia.

Le condotte oggetto di segnalazione possono riguardare violazioni rispetto a quanto previsto da:

- disposizioni dell'Unione Europea;
- d.lgs. 231/01;
- presente Modello;
- Codice Etico del Gruppo;
- Policy e procedure di Gruppo.

I dipendenti (inclusi eventuali volontari, tirocinanti retribuiti e non retribuiti), i partner commerciali, i consulenti, i collaboratori ad ogni titolo, e in generale tutti gli stakeholder, per quanto riguarda i rapporti con ARPER e l'attività svolta nei confronti di ARPER, sono tenuti a segnalare ogni violazione o presunta violazione del Modello all'Organismo di Vigilanza³⁹.

Per quanto riguarda i dipendenti della Società, ovvero, i soggetti apicali e i soggetti sottoposti (come definiti all'art. 5, comma 1 del Decreto 231), questi possono presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

I canali per la gestione delle segnalazioni possono essere più di uno e garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, è previsto che uno dei canali alternativi di segnalazione sia idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

La gestione del canale di segnalazione è affidata ad un soggetto/ufficio interno o esterno autonomo dedicato con personale specificatamente formato.

Con riguardo alle modalità di gestione delle segnalazioni dei soggetti di cui all'art. 5, comma 1 del decreto 231, ARPER si riserva di definire una specifica Procedura che dovrà stabilire ruoli e responsabilità in relazione alla ricezione e gestione delle segnalazioni e ai relativi controlli sul rispetto da parte dell'azienda degli obblighi di riservatezza, del divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante, della possibilità di denuncia all'ispettorato del lavoro di cui al comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs. 231.

Alla data di approvazione della presente versione del Modello 231, le segnalazioni possono essere inviate attraverso **canali interni**⁴⁰ alla Società, in forma orale (ad esempio attraverso linee telefoniche dedicate o sistemi di messaggistica) o in forma scritta, con modalità informatiche, come riportato sotto; oppure; tramite **canale esterno** predisposto dall'autorità nazionale anticorruzione ANAC.

Con riferimento alle modalità di segnalazione di violazioni ARPER ha messo a disposizione dei dipendenti e terze parti sul proprio sito internet delle linee guida esplicative delle modalità con cui avanzare una segnalazione, tra cui la possibilità di avvalersi di apposito strumento elettronico "Mywhistleblowing".

Eventuali segnalazioni verbali ai componenti l'Organismo di Vigilanza saranno riportate all'Organismo per valutazione collegiale.⁴¹

Canali interni

Segnalazioni in forma orale

attraverso linee telefoniche/sistemi di messaggistica o attraverso incontri diretti fissati su richiesta dei segnalanti.

Segnalazioni via lettera

Le segnalazioni via lettera vanno inviate al seguente indirizzo:

³⁹ L'ambito di applicazione delle disposizioni del D. Lgs. 24 del 10 marzo 2023 prevede come "persone segnalanti" oltre alle categorie indicate dall'art. 2 della L. 179/2017, anche i seguenti soggetti: lavoratori autonomi e collaboratori di soggetti pubblici e/o privati; lavoratori o collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso enti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; liberi professionisti e consulenti; volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; azionisti e persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, rappresentanza o vigilanza delle imprese (anche di mero fatto). Ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

⁴⁰ Art. 4 D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

⁴¹ I canali di segnalazione devono essere pubblicati sul sito internet della Società in una sezione dedicata e deve essere a disposizione dei lavoratori anche nei luoghi di lavoro.

ARPER S.p.A.

Organismo di Vigilanza 231

Via Lombardia, 16

31050 Monastier di Treviso (TV)

Segnalazioni via e-mail

Le segnalazioni via mail vanno inviate al seguente indirizzo di posta elettronica:

odv231arper@arper.com

Segnalazioni via web form

Previo accreditamento nel sistema messo a disposizione presso il sito della Società attraverso lo strumento “*Mywhistleblowing*”.

L’Organismo di Vigilanza avvisa il segnalante circa l’avvenuto ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla ricezione della stessa; fornisce inoltre riscontro al segnalante circa il seguito che si intende dare alla segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso di ricevimento⁴².

Canali esterni

Le segnalazioni esterne avvengono soltanto al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) nel contesto lavorativo non è previsto un canale di segnalazione o se previsto non è conforme;
- b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale per le segnalazioni esterne è predisposto dall’ANAC e deve garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante (sentito il parere dell’Autorità Garante), della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Ogni informazione, documentazione, segnalazione, report, relazione prevista nel Modello è conservata dall’Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo), per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni⁴³.

L’Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivare indagini o verifiche.

Nel caso in cui la segnalazione di eventuali violazioni del Modello sia riferita a componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale, la stessa verrà trasmessa al Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, se riguardante lo stesso Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Presidente del Collegio Sindacale.

E’ in ogni caso assicurata la segretezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. I segnalanti in buona fede sono in ogni caso tenuti indenni da ogni forma di ritorsione⁴⁴, discriminazione o penalizzazione.

Eventuali segnalazioni anonime saranno prese in considerazione purché non risultino manifestamente in malafede, infondate o capziose e che rappresentino circostanze che espongono la Società a gravi rischi; pertanto, si ribadisce che le segnalazioni devono avere la caratteristica di essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;

Qualora pervengano all’Organismo di Vigilanza flussi rilevanti di segnalazioni anonime manifestamente infondate o in malafede, ovvero si rilevi infondata e potenzialmente in malafede una segnalazione anonima

⁴² Art. 2 D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

⁴³ Art. 14 D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

⁴⁴ Ai sensi dell’art. 2 D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 per ritorsione si intende “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”. La definizione di ritorsione include dunque anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione.

presa in considerazione dall'Organismo di Vigilanza, l'Organismo di Vigilanza valuta l'opportunità di informare le Direzioni interessate o di sottoporre a comune valutazione con l'organo amministrativo l'opportunità di informare l'Autorità Giudiziaria.

4.4.3. Informazioni periodiche verso l'Organismo di Vigilanza

Conformemente a quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto, oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza, da parte degli organi sociali e di Corporate Governance (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, il Datore di Lavoro) ogni informazione utile allo svolgimento dell'attività di controllo e alla verifica sull'osservanza del Modello, nonché sul suo funzionamento e la sua corretta attuazione.

Tali informazioni sono concernenti:

- le risultanze periodiche di eventuali attività di controllo dalle stesse poste in essere per dare attuazione al Modello (report riepilogativi dell'attività svolta, attività di monitoraggio, indici consuntivi, ecc.);
- eventuali anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili che possano suggerire la presenza di rischi in merito alla commissione di reati da parte di esponenti o personale aziendale.

Possono riguardare, a titolo meramente esemplificativo:

- operazioni percepite come "a rischio" (ad esempio: decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici, indici di anomalia per il reato di riciclaggio e/o autoriciclaggio prospetti riepilogativi di appalti pubblici ottenuti a seguito di gare a livello nazionale ed internazionale, commesse attribuite da enti pubblici, etc., per i quali si ravvisino elementi di criticità che non rientrano nella normale conduzione degli affari);
- provvedimenti e/o notizie 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 (e gli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti e che possano coinvolgere la Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti ed in relazione a reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- richieste, rapporti e comunicazioni relative ad ispezioni di Autorità Pubbliche, Autorità Amministrative Indipendenti;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili critici rispetto all'osservanza delle norme e previsioni del Modello quali ad esempio rapporti periodici da parte del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, del Responsabile della gestione delle tematiche ambientali;
- notizie relative a procedimenti disciplinari ed eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti) ovvero a provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- ogni altra informazione che, sebbene non ricompresa nell'elenco che precede, risulti rilevante ai fini di una corretta e completa attività di vigilanza ed aggiornamento del Modello.

Inoltre l'Organismo di Vigilanza tempo per tempo elaborerà una tabella di flussi informativi, suddivisa per argomenti e per Direzione / Enti aziendali.

4.5. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- a) su richiesta, riferisce trimestralmente agli Amministratori con deleghe esecutive ed al Collegio Sindacale sullo stato di attuazione del Modello e sugli eventi significativi intervenuti nel periodo;

- b) predisporre con cadenza semestrale una relazione riepilogativa dell'attività svolta nel periodo, inoltre ad ogni inizio di esercizio presenta il "Programma Annuale di Vigilanza", da inoltrare al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza al Collegio Sindacale;
- c) riferisce immediatamente agli organi delegati ovvero agli organi societari appropriati al verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: notizie di significative violazioni dei contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, necessità di apportare variazioni al Modello in presenza di significative modificazioni dell'assetto organizzativo della Società, etc.), nonché in caso di segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza; ove appropriato informa il Consiglio di Amministrazione.

Gli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

4.6. Archiviazione della documentazione

È compito dell'Organismo di Vigilanza approntare modalità proceduralizzate:

- per la gestione ed archiviazione della propria corrispondenza;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei verbali che documentano i propri lavori;
- per la gestione ed archiviazione ordinata delle versioni successive dei documenti che compongono o descrivono il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in modo tale da assicurare la ricostruibilità in ogni momento delle versioni in vigore ad una data definita;
- per la gestione ed archiviazione ordinata dei documenti da esso prodotti (rapporti, analisi, valutazioni, piani di intervento, stati di avanzamento, etc.), insieme alle carte di lavoro appropriate e rilevanti che ne supportino o circostanzino i contenuti ed in particolare le conclusioni.

Le modalità proceduralizzate per la gestione dei documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere previste ed applicate per la documentazione quale che ne sia il supporto, cartaceo od elettronico, come appropriato.

5. Il sistema Disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, lett. e), co 2-bis, lett d), , e dell'art. 7, co. 4, lett. b) del D. Lgs 231/2001, i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, la cui adozione ed attuazione (unitamente alle altre situazioni previste dai predetti articoli 6 e 7) costituisce condizione *sine qua non* per l'esenzione di responsabilità della Società in caso di commissione dei reati di cui al Decreto, possono ritenersi efficacemente attuati solo se prevedano un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e il Codice Etico di Gruppo costituiscono regole vincolanti per i Destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sulla Società stessa incombe.

Peraltro, i principi di tempestività ed immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità Giudiziaria.

5.1. Definizione e limiti della responsabilità disciplinare

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs 231/2001 e successive modifiche, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema Disciplinare sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore – nella fattispecie dal CCNL “Pelli e cuoio aziende industriali” e dal CCNL per i “Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi”– assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione è in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei lavoratori”).

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa da un rapporto di lavoro dipendente (amministratori e in generale i soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

5.2. Destinatari del sistema disciplinare e loro doveri

I destinatari del presente sistema disciplinare corrispondono ai destinatari del Modello stesso.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico di Gruppo e a tutti i principi e misure di organizzazione e gestione delle attività aziendali definite nel Modello.

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure (di seguito indicate come “Infrazioni”), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2105 cod. civ.;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.;
- nel caso di sindaci, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2403 cod. civ.;
- nel caso di soggetti esterni, un inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.
- nel caso in cui il soggetto esterno ricopra il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza un motivo per la revoca del mandato.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni come indicato in seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio.

Il presente sistema disciplinare è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal CCNL vigente e applicabile alle diverse categorie di dipendenti in forza all'Organizzazione.

5.3. I principi generali relativi alle sanzioni

Le sanzioni irrogate a fronte delle Infrazioni devono rispettare i principi di gradualità⁴⁵ e di proporzionalità, con riferimento alla gravità delle violazioni commesse.

Qualora, tuttavia, il fatto per la sua natura, le modalità e le circostanze nel quale è stato commesso, integri profili di particolare rilevanza o sia di significativo pregiudizio per la disciplina aziendale, l'azienda potrà adottare provvedimenti disciplinari senza tenere conto del principio di gradualità.

La determinazione della tipologia, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione di Infrazioni, ivi compresi illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, deve essere improntata al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturito la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerati le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;
- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Particolare valutazione in merito all'entità ed alla irrogazione della sanzione va effettuata nei casi in cui si violano le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate⁴⁶, ferma restando il divieto di ritorsioni nei confronti del segnalante, la possibilità di denuncia all'ispettorato del lavoro per le fattispecie di cui al comma 2-ter dell' art. 6 del D. Lgs 231/01 e il rispetto dei casi di nullità previsti al comma 2-quater dell' art. 6 del D. Lgs 231/01..

Le sanzioni ed il relativo iter di contestazione dell'Infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Inoltre il sistema sanzionatorio si basa anche sul principio di:

- **Pubblicità:** l'Organizzazione darà massima e adeguata conoscenza del sistema disciplinare, attraverso, innanzitutto, la pubblicazione in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7, comma 1, statuto dei lavoratori), oltre che con la consegna, a mani e via e-mail, ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'Intranet aziendale.
- **Contraddittorio:** la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del Modello di Organizzazione, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7, comma 2, statuto dei lavoratori).
- **Tempestività:** il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, statuto dei lavoratori).
- **Accertamento dei fatti:** la violazione di una regola di condotta, di un divieto o di una procedura previsti dal Modello, sarà valutata, caso per caso, dall'OdV (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

⁴⁵ Le sanzioni disciplinari 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.

⁴⁶ Riferimento lettere, a), b), c) comma 2-bis dell'art. 6 del D. Lgs 231/2001.

- Efficacia e sanzionabilità del tentativo di violazione: sarà ritenuta sanzionabile anche la mera condotta che ponga seriamente a rischio le regole, i divieti e le procedure previste dal Modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazione (art. 6, comma 2, lett. e), DLgs 231/01).

5.4. Le misure per i lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art.7 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), esse rientrano tra quelle previste dal Sistema Disciplinare, cioè a dire: dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, dagli accordi sindacali ove vigenti nonché da eventuali normative speciali applicabili.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel Sistema Disciplinare trovino applicazione, conformemente alle modalità anche di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle Infrazioni definite più sopra.

Il CCNL individua alcune ipotesi di inosservanze disciplinari che, in virtù della loro generalità ed astrattezza e pur senza pretesa di completezza ed esaustività, sono da ritenersi idonee a ricomprendere le suddette infrazioni.

I provvedimenti disciplinari che possono essere adottati, secondo la gravità dei fatti oggetto di contestazione, sono:

- l'ammonizione verbale o scritta;
- la multa;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (non superiore a tre giorni);
- licenziamento nei casi previsti dalla normativa e dal CCNL e/o qualora il lavoratore adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello che ne costituisca un notevole inadempimento, diretto in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal D. lgs. D. lgs. n. 231/2001 o che determini la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D. lgs. D. lgs. n. 231/2001.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dal contratto di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo, con la sola eccezione dell'ammonizione verbale, che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi i giorni specificatamente indicati dalla contestazione dell'addebito.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale comunicazione diviene superflua allorché la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

Ai lavoratori sarà diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione relativa al presente capitolo, diramando una circolare interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto. La stessa troverà pubblicazione secondo le modalità più opportune (intranet o altri strumenti analoghi).

Ove ricorrano i presupposti, troveranno applicazione le previsioni di cui al D. lgs. D. lgs. 4 marzo 2015, n.23.

5.5. Le misure nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale è rapporto che si caratterizza per la sua natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette, infatti, non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse.

Pertanto il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo che essi facciano rispettare quanto previsto nel presente Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

In considerazione di quanto sopra espresso, nel rispetto di quanto previsto dal già citato art. 7 della Legge 300/1970 in tema di contestazione preventiva e di diritto alla difesa, eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un Sistema Disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso in ottemperanza dei principi generali precedentemente individuati al precedente paragrafo.

Ciò, comunque, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri del datore di lavoro, eventualmente conferiti ad appositi soggetti all'uopo delegati.

Tuttavia l'Organismo di Vigilanza verrà informato dell'attivazione di un procedimento disciplinare, così come del suo esito.

Tale coinvolgimento si presume, quando la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

5.6. Le misure nei confronti degli amministratori

Pur nel pieno rispetto della dignità della persona, dei principi di proporzionalità ed adeguatezza e della regola del contraddittorio, la Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere dai propri amministratori, i quali per il loro ruolo manifestano l'immagine della Società stessa verso i dipendenti, gli azionisti, i clienti, i creditori, le Istituzioni Pubbliche, le Autorità Amministrative Indipendenti, le Autorità Giudiziarie e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare tempestivamente dell'accaduto il Consiglio di Amministrazione. Gli Organi Delegati assumono con immediatezza le misure più idonee al fine di interrompere gli illeciti ed il Consiglio assume senza indugio le deliberazioni necessarie in conformità alla legge ed allo Statuto, provvedendo se necessario all'immediata convocazione dell'Assemblea dei Soci per la revoca del mandato e/o l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393.

In caso di inerzia degli organi delegati o del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente il Collegio Sindacale per consentire al Collegio di esercitare le proprie funzioni, inclusi i poteri di denuncia al tribunale e di convocazione dell'Assemblea.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'amministratore.

5.7. Le misure nei confronti dei sindaci o del collegio sindacale o del collegio dei revisori

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più sindaci⁴⁷, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno le opportune iniziative.

Il Collegio Sindacale procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Consiglio di Amministrazione, gli opportuni provvedimenti, quali, ad esempio la convocazione dell'Assemblea dei soci per la revoca e l'azione sociale di responsabilità ai sensi dell'art. 2407 c.c..

⁴⁷ Sebbene i sindaci non possano essere considerati –in linea di principio – soggetti in posizione apicale, come affermato dalla stessa Relazione illustrativa del d.lgs 231/2001 (Pag. 7), tuttavia è astrattamente ipotizzabile il coinvolgimento, anche indiretto, degli stessi sindaci nella commissione dei reati ex d.lgs 231/2001 (eventualmente a titolo di concorso con soggetti in posizione apicale).

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del sindaco.

5.8. Le misure nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nei casi in cui l'Organismo di Vigilanza, per negligenza ovvero imperizia, non abbia saputo individuare, e, conseguentemente, adoperarsi per eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati, il Consiglio di Amministrazione dovrà tempestivamente informare il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione procederà agli accertamenti necessari e potrà assumere, a norma di legge e di statuto, di concerto con il Collegio Sindacale, gli opportuni provvedimenti, ivi inclusa la revoca dell'incarico per giusta causa, avvalendosi qualora si versi nell'ipotesi di lavoratore dipendente, del supporto dell'Alta Direzione.

Resta salvo in ogni caso il diritto della Società di agire per il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento dell'Organismo di Vigilanza.

5.9. Le misure nei confronti dei soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Esterni (i collaboratori, gli agenti e i rappresentanti, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nonché i fornitori e i partner, anche sottoforma di associazione temporanea di imprese, nonché di joint-venture) in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

L'Organismo di Vigilanza, in coordinamento con l'Amministratore Delegato o altro soggetto da questi delegato, verifica che siano adottate procedure specifiche per trasmettere ai Soggetti Esterni i principi e le linee di condotta contenute nel presente Modello e nel Codice Etico e verifica che vengano informati delle conseguenze che possono derivare dalla violazione degli stessi.

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

6.1. Formazione ed informazione ai dipendenti

Ai fini dell'attuazione del presente Modello, è obiettivo di ARPER garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività/processi sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane e con i responsabili delle altre aree/funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

6.1.1. La comunicazione

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda al momento dell'adozione stessa e inserita sull'intranet aziendale. Tutte le modifiche intervenute successivamente e le informazioni concernenti il Modello sono comunicate attraverso i medesimi canali informativi.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es Codice Etico di Gruppo, Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, regolamento informatico) con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, nella sua prerogativa di promuovere la conoscenza e la diffusione del Modello stesso, in collaborazione con il *Global HR Director* e con i responsabili delle altre aree/funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello

6.1.2. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

Con riferimento alla formazione del personale rispetto al presente Modello si sono previsti interventi tesi alla più ampia diffusione delle prescrizioni in esso contenute ed alla conseguente sensibilizzazione di tutto il personale alla sua effettiva attuazione.

In particolare, ARPER prevede l'erogazione di corsi destinati al personale dipendente, che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il conteso normativo;
- i principi contenuti nel Codice Etico di Gruppo e nella Parte Generale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo;
- il sistema dei controlli contenuto nella Parte Speciale del Documento descrittivo del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.
- il ruolo e compiti dell'Organismo di Vigilanza ed i principali aspetti del sistema disciplinare.

I corsi prevedono, altresì, moduli di "Case Study" finalizzati all'approfondimento ed all'illustrazione pratica dei concetti esposti nelle precedenti sezioni del corso.

Sarà cura dell'Organismo di Vigilanza, d'intesa con *Global HR Director* ed in collaborazione con i responsabili delle aree/funzioni di volta in volta coinvolte, prevedere il contenuto dei corsi, la loro diversificazione, le modalità di erogazione, la loro reiterazione, i controlli sull'obbligatorietà della partecipazione e le misure da adottare nei confronti di quanti non frequentino senza giustificato motivo.

6.2. Informativa ai soggetti esterni ed alle controparti contrattuali

Ai collaboratori esterni ed alle controparti contrattuali (consulenti, fornitori, clienti, ecc.) deve essere fornita in fase di contrattualizzazione del rapporto idonea informativa sul Modello; tale pubblicità potrà essere svolta con modalità differenziate, in relazione alla possibilità di accesso alla normativa aziendale, piuttosto che attraverso consegna cartacea del Codice Etico di Gruppo e/o del Modello ed eventualmente distinguendo in relazione alla tipologia di rapporto contrattuale e alla tipologia di attività svolta in relazione ai rischi di Reato Presupposto del Decreto.

Ai soggetti esterni che hanno rapporti contrattuali con la Società è inoltre richiesto di aderire e rispettare il Codice Etico della Società, di evitare comportamenti che possano comportare la responsabilità della Società per reati commessi da dipendenti o da esponenti aziendali, nonché di informare la Società nel caso in cui ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente o rappresentante della Società una richiesta di comportamenti in contrasto con il Codice Etico.

Si provvederà, altresì, alla pubblicazione del Modello e del Codice Etico sul sito web della società www.arperspa.it.

7. Aggiornamento e adeguamento del Modello

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di curare lo sviluppo, la promozione ed il costante aggiornamento del Modello. A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di apportare con cadenza periodica le modifiche ai protocolli di controllo previsti dalle parti speciali del Modello, ove tali modifiche risultino necessarie o opportune ai fini della migliore efficacia del Modello stesso, ed in ogni caso non contrastino con altre prescrizioni del complessivo sistema di controllo interno approvate dal Consiglio.

Il Consiglio ha inoltre ritenuto di delegare all'Organismo di Vigilanza il compito di procedere all'aggiornamento periodico delle parti del Modello che attengano ad aspetti di carattere descrittivo⁴⁸, al fine di mantenere allineate tali parti al mutare della realtà aziendale.

In occasione della presentazione della relazione riepilogativa periodica l'Organismo di Vigilanza presenta al Consiglio di Amministrazione un'apposita nota informativa delle variazioni apportate in attuazione della delega ricevuta al fine di farne oggetto di delibera di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello nei seguenti casi:

- modifiche necessarie per intervenute modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e quindi interventi di modifica al D.Lgs 231/2001;
- identificazione di nuove Sezioni di reati presupposto e/o nelle categoria di reato o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa a seguito di operazioni straordinarie quali trasformazioni, fusioni o scissioni, quotazioni delle azioni su un mercato regolamentato, ovvero scambi di partecipazioni che comportino mutamenti significativi al perimetro del Gruppo, anche eventualmente in relazione all'avvio di nuove attività d'impresa;
- formulazione di osservazioni sul/sui codici di categoria a cui fa riferimento il Modello della Società da parte del Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del d.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione di reati o illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate le modifiche al Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale a sua volta provvede, senza indugio, a rendere le stesse modifiche operative e a curarne la corretta comunicazione ai soggetti destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione degli effetti delle modifiche apportate al Modello nell'ambito delle proprie relazioni periodiche o speciali.

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

E' compito dell'Organismo di Vigilanza conservare presso i propri archivi le versioni successive dei documenti descrittivi del Modello, in modo tale che ne siano in ogni momento conoscibili i contenuti tempo per tempo in vigore.

⁴⁸ Con l'espressione "aspetti descrittivi" si fa riferimento a: a) elementi ed informazioni che derivano da atti altrimenti deliberati dal Consiglio di Amministrazione - come, ad esempio la ridefinizione dell'organigramma - o da funzioni aziendali munite di specifica delega - ad es. nuove procedure aziendali che comportino la variazione del Modello dei processi della società; b) risultati delle attività di vigilanza 231 che comportino miglioramenti nel disegno degli obiettivi di controllo e dei connessi protocolli di controllo.