

ARIX S.P.A.



MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO D.LGS. 231/01

VERSIONE 1.0

MARZO 2023

STATO DELLE REVISIONI		
V.1	30-03-2023	Prima emissione

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 30/03/2023

PREMESSA E DEFINIZIONI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito nel testo anche “decreto 231”), ha introdotto nell’ordinamento Italiano la responsabilità delle persone giuridiche (detti “Enti”) per gli illeciti conseguenti alla commissione di taluni reati specificamente previsti (i c.d. “reati presupposto”). Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica. In particolare, l’Ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del decreto 231 se, prima della commissione del reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, non ha adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare la commissione di reati della specie di quello verificatosi e previsti dal decreto 231. Quanto alle conseguenze, l’accertamento della commissione di un illecito previsto dal decreto 231 espone l’Ente all’applicazione di gravi sanzioni, che ne colpiscono il patrimonio, l’immagine e la stessa attività. Il Decreto Legislativo 231/2001 ha adeguato la normativa italiana rispetto alle Convenzioni internazionali in materia, tra cui la Convenzione di Bruxelles del 1995 a tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione di Bruxelles del 1997 per la lotta alla corruzione e la Convenzione OCSE del 1997, anch’essa a tutela della corruzione tra pubblici uffici stranieri.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità personale degli enti collettivi per alcuni reati commessi nel loro interesse o vantaggio da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente, o commessi da parte una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’Ente stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica autore del reato e ancorché definita “amministrativa”, sostanzia per l’Ente collettivo una vera responsabilità “para-penale”. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali specificamente previsti dalla norma (i c.d. “reati presupposto) il patrimonio degli Enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato, nel presupposto che la commissione del reato è stata agevolata o permessa dal “deficit organizzativo” dell’Ente stesso. Per tutti gli illeciti commessi è prevista l’applicazione di una sanzione

pecuniaria e la confisca del prodotto/profitto del reato; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione (P.A.), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi. Quando si parla di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni ("Reati"), ci si riferisce sia ai reati originariamente previsti (reati nei confronti della P.A.), sia alle ipotesi di reato successivamente introdotte o che verranno introdotte. Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anticipatamente quale misura cautelare.

Di seguito vengono riepilogate le principali definizioni.

Codice Etico: documento che definisce internamente ed esternamente le regole, gli obblighi, i doveri e le responsabilità di tutti i soggetti apicali e dei sottoposti, finalizzato a delineare e ad affermare valori e comportamenti approvati e condivisi, anche con lo scopo di prevenire potenziali reati.

Destinatari: dipendenti, dirigenti, amministratori e soggetti terzi che intrattengano con ARIX rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, etc.).

Ente: le disposizioni di cui al D. Lgs.231/01 "si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale" (art. 1, commi 2 e 3 del D.Lgs. 231/01).

Modello o MOG: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la potenziale commissione dei reati, definito ai sensi della normativa di riferimento.

Normativa di riferimento: il Decreto Legislativo 231/2001 e ogni altra normativa, connessa al Decreto o ai suoi principi, che stabiliscono la responsabilità amministrativa di una Società per i reati commessi da soggetti apicali o da sottoposti.

Pubblica Amministrazione (PA): sia nell'ordinamento nazionale che straniero o comunitario, si intende qualsiasi amministrazione dello Stato, di enti pubblici locali o comunitari, nonché qualsiasi Ente pubblico, agenzia o autorità amministrativa indipendente e relative articolazioni, qualsiasi persona che agisca in qualità di Pubblico Ufficiale o di Incaricato di un Pubblico Servizio.

Reati presupposto: i reati e/o gli illeciti amministrativi previsti dalla normativa, che, se commessi da soggetti apicali e/o sottoposti comportano la responsabilità della Società.

Responsabile: soggetto, dotato di poteri di rappresentanza, amministrazione o di direzione, cui è posta in capo la gestione operativa di una specifica Direzione/Unità della Società.

Società: ARIX S.P.A.

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Direzione dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/01).

Organismo di Vigilanza o OdV: soggetto (monocratico o collettivo) che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del modello (incluso l'aggiornamento) e deve disporre di poteri di iniziativa e controllo (autonomia).

Il presente Modello si compone di una serie articolata e organizzata di Documenti che devono considerarsi un unico corpo ed è stato ideato, strutturato e attuato tenendo in considerazione la primaria attività di Arix Spa.

Nel dettaglio il Modello è composto da:

- Parte Generale
- Parte Speciale

con i relativi allegati

- Normativa aggiornata di riferimento (allegato 1)
- Organigramma dell'azienda (allegato 2)
- Codice Etico (allegato 3)
- Risk assessment (Allegato 4)
- Regolamento IT (Allegato 5)

INDICE**1. LINEE GUIDA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

- 1.1. LE LOGICHE FONDANTI DEL MODELLO
- 1.2. LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA E L'APPROCCIO PER PROCESSI
- 1.3. L'AMBITO DI APPLICAZIONE

2. PRESENTAZIONE DI ARIX SPA

- 2.1. LA MISSION
- 2.2. L'OGGETTO SOCIALE
- 2.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- 2.4. LA GOVERNANCE
- 2.5. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ADOTTATO
- 2.6. LE POLITICHE DI ARIX E LE SUE DICHIARAZIONI
- 2.7. IL CODICE ETICO

3. ADOZIONE DEL MODELLO

- 3.1. LA FILOSOFIA E L'IMPOSTAZIONE DEL MODELLO
- 3.2. LE MODALITA' DI MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL MODELLO
- 3.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO
- 3.4. L'ESTENSIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO
- 3.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO
- 3.6. LE ATTIVITA' SENSIBILI
- 3.7. LA FORMAZIONE
- 3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

4. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI

- 4.1. LA COSTITUZIONE DELL'ODV
- 4.2. LE FUNZIONI E I POTERI
- 4.3. I FLUSSI INFORMATIVI
- 4.4. IL WHISTLEBLOWING

5. SISTEMA DISCIPLINARE

- 5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

- 5.2. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI
- 5.3. LE MISURE NEI CONFRONTI DI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI, COLLABORATORI
- 5.4. LE SANZIONI

1. LINEE GUIDA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1.1 LE LOGICHE FONDANTI DEL MODELLO

Il sistema organizzativo di ARIX deve rispettare i requisiti fondamentali di chiarezza, formalizzazione, comunicazione e separazione dei ruoli, in particolare per quanto riguarda l'attribuzione di poteri di rappresentanza e di funzioni operative all'interno dell'azienda, anche mediante l'adozione di adeguati strumenti organizzativi. Le linee guida del Modello sono basate sui principi generali di trasparenza e pubblicità dei poteri attribuiti all'interno dell'azienda.

L'organigramma di ARIX, con la relativa suddivisione dei compiti, delle funzioni, dei poteri e delle responsabilità, in un'ottica di trasparenza, viene allegato al Modello per garantire una chiara, formale e inequivocabile individuazione dei ruoli.

Le procedure interne devono tendere a criteri di:

1. separatezza, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la esegue e colui cui è affidato il controllo del processo medesimo;
2. tracciabilità dei vari passaggi del processo, comprese le fasi dei controlli.

1.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA E L'APPROCCIO PER PROCESSI

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto 231, gli enti collettivi possono elaborare il proprio Modello uniformandosi alle istruzioni e raccomandazioni risultanti da Codici comportamentali redatti da Associazioni di categoria dotate di rappresentatività, validati dal Ministero di Giustizia.

ARIX in sede di elaborazione e di future revisioni del proprio Modello ha tenuto conto, e terrà conto, dei contenuti delle Linee Guida predisposte e pubblicate da Confindustria, dotate di validazione Ministeriale, e di come sono state e verranno successivamente aggiornate.

È opportuno evidenziare che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida di Confindustria non inficia la validità del Modello, dovendo questo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società ed ai suoi caratteri peculiari, ben potendo quindi discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale ed astratto.

Lo sviluppo, l'attuazione ed il miglioramento dell'efficacia del modello MOG sono stati realizzati con un approccio per processi, considerando cioè l'insieme di attività che utilizzano risorse e che sono gestite per consentire la trasformazione di elementi in ingresso in elementi in uscita. Spesso l'elemento in uscita da un processo costituisce direttamente l'elemento in ingresso al processo successivo. L'approccio per processi è stato utilizzato quindi per individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati rilevanti ex Dlgs 231/01, e questo per consentire di tenere sotto continuo controllo la connessione e l'interazione tra i singoli processi, (nell'ambito del sistema di processi), così come la loro combinazione ed interazione. I processi possono essere intra-funzionali (completamente compresi nello sviluppo di una sola funzione dell'organizzazione), oppure inter-funzionali (comprendenti attività che, nella struttura gerarchica esistente, sono sottoposte all'autorità e al controllo di determinate responsabilità dell'organizzazione).

1.3. L'AMBITO DI APPLICAZIONE

Il sistema organizzativo e gestionale di Arix, in un'ottica di pianificazione e gestione delle sue attività volta all'efficienza, alla trasparenza, alla correttezza, ed alla qualità, è volto a garantire lo svolgimento delle stesse nel rispetto delle normative vigenti e delle previsioni del Codice Etico adottato dall'azienda.

Non solo la dimensione aziendale, ma anche e soprattutto la volontà di migliorare il contesto Societario e quello esterno, spingono ARIX a voler implementare un Modello Organizzativo che funga da driver per la costruzione e formalizzazione di Principi di trasparenza e di Etica che, da sempre, contraddistinguono l'operato della Società e della sua Organizzazione. Oggi, con la scelta di volersi dotare di tale Modello, Arix desidera esplicitare un sistema di responsabilità e di segregazione organizzativa che consente la piena vigenza di un efficiente sistema comportamentale.

I destinatari delle norme del decreto e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti i soggetti dell'azienda: i Dipendenti, i Dirigenti, gli Amministratori, i membri degli altri Organi dell'azienda, ma anche i collaboratori esterni, i liberi professionisti, i Consulenti, nonché tutti i partners commerciali.

2. PRESENTAZIONE DI ARIX

2.1. VISION

“Generare benessere diffuso attraverso un’innovazione creativa e dedita alla sostenibilità, come sfida continua per la crescita delle persone”

2.2. MISSION

“Essere un’impresa italiana etica, vocata all’eccellenza, che crea innovazione continua da oltre 50 anni per il benessere delle persone, al fine di raggiungere la massima utilità e vincere le sfide con coraggio e ambizione”

ARIX è un’azienda manifatturiera che si occupa prevalentemente di prodotti per la pulizia della casa. Nasce nel 1969 e nei suoi più di 50 anni di storia ha mostrato una evoluzione significativa sia in termini di capillarità nei mercati, sia nell’ammontare dei ricavi conseguiti.

La clientela di ARIX comprende sia la grande distribuzione (sia Italiana che estera), sia distributori di piccole e medie dimensioni.

La storicità aziendale e la qualità del proprio operato, conferisce ad ARIX la qualifica di uno di top player nel mercato Italiano e di significativo player nel mercato Europeo ed Asiatico. I prodotti commercializzati godono ormai di una immagine qualificata e conosciuta dai consumatori finali: la stima che è oggi riconosciuta è certamente il frutto di decenni di migliorie e di incessanti evoluzioni produttive, innovative ed organizzative.

La descritta storia di ARIX nasce da una esperienza di svariati decenni che ha avuto inizio quando, ancora senza alcuna struttura societaria alle spalle, ma con una forte intraprendenza, i Fondatori ebbero la straordinaria intuizione di poter utilizzare il materiale della spugna (fino ad allora utilizzato per fini non “cleaning”) nell’ambiente domestico, ovvero per la pulizia della casa: erano gli anni del Boom economico post-guerra.

I risultati dell’utilizzo della spugna sintetica per i fini sopra descritti, garantì una rapida ascesa, ma che non arrestò la volontà di continuare il percorso di crescita ed innovazione. Una seconda intuizione, quella dell’utilizzo della cellulosa negli anni 60, divenne il secondo vero driver per la costituzione di ARIX.

ARIX stava dunque iniziando a diventare una grande “famiglia” che avrebbe poi incrementato la propria dimensione negli anni, e con quella anche consolidato i principi fondanti mai venuti a mancare ed anzi portati avanti nel tempo dalla Generazione che ha susseguito i Fondatori.

2.2 L’OGGETTO SOCIALE

L’oggetto sociale di ARIX riguarda prevalentemente le seguenti attività:

Produzione, lavorazione (anche per conto di terzi) ed il commercio (compresa l’importazione e l’esportazione) di: tessuti e spugne in fibre ed altri materiali naturali e sintetici e quindi fibre abrasive, lane d’acciaio, pagliette, spugne vegetali sintetiche e naturali, panni sintetici per la pulizia della casa e dell’auto nonché di materiali affini ed articoli di “tessuto non tessuto”; articoli in genere per l’igiene e la pulizia della persona; scope, spazzole, palette, secchi e articoli similari in plastica.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ARIX ha circa 220 dipendenti divisi in più sedi: la sua attenzione verso i propri collaboratori è un primario obiettivo che vige fin dalla sua costituzione.

La società, che fa parte di un Gruppo ed è sottoposta al controllo della Holding, è dotata di un Consiglio di Amministrazione composto da 4 membri, tra cui: un Presidente, un Amministratore delegato, un Consigliere Delegato ed un Consigliere.

2.4 LA GOVERNANCE

La società è dotata di un Sistema di amministrazione di tipo Tradizionale, composto da un Consiglio di Amministrazione. L’Organo di controllo attualmente in carica è composto da 5 membri, ed in particolare il Presidente del Collegio Sindacale, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti. Sono inoltre presenti due Titolari di altre qualifiche, ovvero di Procura.

2.5 IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE ADOTTATO

Del Consiglio di amministrazione:

Melegari Daniele Silvano: Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Amministratore Delegato;

Melegari Michele: Amministratore Delegato (con attribuzione esclusiva ed autonoma dei poteri e responsabilità in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e salubrità degli ambienti di lavoro, oltre che in materia di prevenzione tutela ambiente, nonché in materia di prevenzione incendi lotta antincendio; con potere di delega)

Melegari Paolo: Consigliere

Cova Matteo: Consigliere Delegato (con attribuzione esclusiva ed autonoma dei poteri e responsabilità in materia di materia gestionale, direzionale, decisionale e di spesa delle aree contabili, amministrative, tributarie e previdenziali; con potere di delega)

Titolari di altre cariche:

Beccari Aldo: Procuratore delegato funzionale del datore di lavoro in materia di tutela e sicurezza sul lavoro relativamente allo stabilimento denominato "Arix 2"

Trentini Denis: Procuratore delegato funzionale in materia di prevenzione e tutela ambientale relativamente allo stabilimento denominato "Arix - Terminal Logistic"; Procuratore delegato funzionale del datore di lavoro in materia di tutela e sicurezza sul lavoro relativamente allo stabilimento denominato "Arix - Terminal Logistic"

2.6 LE POLITICHE DI ARIX E LE SUE DICHIARAZIONI

ARIX è consapevole dell'utilità dell'adozione di un sistema di controllo interno per perseguire una gestione trasparente ed efficiente e per prevenire il rischio della commissione di reati da parte di propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari, nell'interesse ed a tutela della stessa, di tutti gli stakeholder e dei soci. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, ARIX, in conformità con le sue politiche aziendali e con le linee di Confindustria, ha adottato, con approvazione del Consiglio di Amministrazione del 30/03/2023, ed ha istituito, originariamente, un organo di vigilanza interno ("Organismo di Vigilanza" o anche "OdV"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'approccio che ha portato ARIX all'adozione del Modello si pone in continuità con il percorso che l'ha portata nel tempo all'acquisizione di numerose Certificazioni, che dimostrano la

consolidata attenzione riconosciuta dalla Società alle tematiche della qualità dei processi e di sicurezza (oltre che ad obiettivi di integrità); la Società detiene le seguenti Certificazioni:

- ❖ ISO 9001
- ❖ ISO 45001
- ❖ PEFC
- ❖ Ulteriori Certificazioni attestanti il processo di riciclaggio del prodotto

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consente alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, ma migliora, nei limiti previsti dallo stesso, la sua Corporate Governance, riducendo il rischio di commissione dei Reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

2.7 IL CODICE ETICO

Il Codice etico è il Documento elaborato ed adottato in via autonoma da ARIX per comunicare a tutti i soggetti cointeressati i principi di deontologia aziendale, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali cui la Società intende uniformarsi. Se ne pretende il rispetto da parte di tutti coloro che operano in ARIX e che con essa intrattengono relazioni contrattuali. I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice etico adottato dalla Società, pur presentando il Modello, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso. Si rende opportuno precisare che il Codice etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi di deontologia aziendale che la Società stessa riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali, compresi fornitori e clienti; il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto 231, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi apparentemente nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, esso

acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

Il Codice Etico di ARIX è allegato al presente Modello.

3. ADOZIONE DEL MODELLO

3.1. LA FILOSOFIA E L'IMPOSTAZIONE DEL MODELLO

ARIX ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura del presente Modello, delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e delle linee guida finora elaborate dalle associazioni di categoria. Detta analisi è contenuta in una specifica relazione allegata come parte integrante del Modello.

Tale analisi sarà oggetto di revisione periodica conseguente all'introduzione di nuove figure di reato e/o eventuali modifiche organizzative.



Fase 1: Avvio e prima parte del Risk Assessment

- ❖ Organizzazione, pianificazione, comunicazione e avvio del progetto di predisposizione e sviluppo del MOG;
- ❖ Raccolta documentazione/informazioni preliminari;
- ❖ Analisi dell'azienda e identificazione delle aree di rischio ex D.Lgs. 231/01 ("macro aree" di attività sensibili) e dei relativi responsabili/ruoli aziendali coinvolti;
- ❖ Analisi e valutazione dell'ambiente di controllo di ARIX per identificare le eventuali carenze rispetto alle componenti chiave del MOG.

Fase 2: Risk Assessment specifico

- ❖ Analisi di dettaglio delle aree a rischio identificate attraverso interviste;
- ❖ Identificazione degli specifici processi/attività sensibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 emersi dall'analisi di dettaglio delle aree (“macro aree” di attività sensibili);
- ❖ Valutazione dei rischi attraverso la mappatura dei processi sensibili in termini di:
 - I. reati prospettabili ed astrattamente ipotizzabili a cui ciascun processo risulta esposto;
 - II. potenziali modalità attuative del reato per ciascun processo;
 - III. funzioni organizzative/ruoli aziendali coinvolti nel processo; o livello di copertura – tramite la predisposizione di protocolli preventivi – dei processi in termini di: sistema dei poteri, sistemi informativi, procedure documentali, reportistica;
 - IV. descrizione del flusso di processo.

La mappatura dei processi è stata riportata all'interno della presente “Parte Generale” e all'interno delle singole “Parti Speciali” del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Fase 3: Gap Analysis

- ❖ Identificazione del quadro di protocolli preventivi (di sistema e specifici) da applicare a ciascun processo sensibile (“macro aree” di attività sensibili) al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni;
- ❖ Valutazione della mappatura dei processi sensibili – effettuata nella Fase 2 – al fine di identificare le carenze dei processi sensibili rispetto al quadro dei protocolli preventivi identificati (Gap Analysis);
- ❖ Definizione del piano di azioni da attuare per lo sviluppo del MOG all'interno della Società, tenendo conto delle carenze emerse sui processi (Risk Assessment Micro) e delle raccomandazioni fornite nella Fase 1 del progetto con riferimento all'ambiente di controllo e alle componenti macro del modello (Risk Assessment Macro).

3.2. LE MODALITA' DI MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL MODELLO

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 231/2001), le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

3.3. LA FUNZIONE DEL MODELLO

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo preventivo che hanno come obiettivo, per quanto possibile, la prevenzione del rischio di commissione di taluno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni (c.d. “reati presupposto”), mediante l'individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la conseguente proceduralizzazione a contrasto del rischio.

L'adozione delle procedure, contenute nella Parte Speciale del presente Modello, deve condurre: da un lato, a determinare nel potenziale autore (del reato) una piena consapevolezza di tenere una condotta illecita e fortemente contraria agli interessi di ARIX, espressamente condannata e contrastata dalla Società stessa anche quando da tale condotta la Società potrebbe, apparentemente, trarne un vantaggio; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire ad ARIX di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato.

Parti integranti del Modello, oltre ai principi sopra indicati, sono:

- ❖ la mappa delle attività 'sensibili' dell'azienda: vale a dire delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni, custodita dall'Organismo di Vigilanza;
- ❖ le periodiche revisioni, modifiche ed integrazioni del Modello;
- ❖ l'attività di formazione, sensibilizzazione e diffusione del Modello e dei suoi contenuti e finalità a tutti i livelli aziendali (proporzionale ai compiti ed al livello di responsabilità);
- ❖ l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza della Società dei compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello, come qui di seguito meglio descritto;

- ❖ la verifica e archiviazione della documentazione di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni e la sua rintracciabilità in ogni momento, anche tramite specifica reportistica;
- ❖ il rispetto del principio della separazione delle funzioni nelle aree ritenute a maggior rischio e, più in generale, il rispetto del “principio di segregazione delle responsabilità”;
- ❖ la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ❖ la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse aziendali di numero e valore ragionevole e proporzionato ai risultati attesi e ragionevolmente ottenibili;
- ❖ l'attività di monitoraggio dei comportamenti aziendali;
- ❖ l'attività di sensibilizzazione diffusione a tutti i livelli aziendali (proporzionale al livello di responsabilità) delle regole comportamentali e delle procedure istituite.

3.4. L'ESTENSIONE DEL MODELLO NELL'AMBITO DEL GRUPPO

ARIX nello svolgimento delle proprie attività caratteristiche opera in maniera autonoma o mediante Società controllate. Ciò posto, intende estendere, per le Società controllate, con i dovuti adattamenti e in coerenza con le rispettive autonomie gestionali, il recepimento del Codice etico e la presa d'atto del Modello.

3.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a taluni reati commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda tale responsabilità sono:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- b) la Società deve avere la sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p. e qualora la legge preveda che il colpevole – persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della

Giustizia, si procede contro la società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultima;

d) se sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, la società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Sotto altro profilo, ovvero quello dei reati commessi in Italia da enti di diritto straniero, vale la pena ricordare che secondo la giurisprudenza di legittimità «l'ente risponda, al pari di "chiunque" - cioè di una qualunque persona fisica -, degli effetti della propria "condotta", a prescindere dalla sua nazionalità o dal luogo ove si trova la sua sede principale o esplica in via preminente la propria operatività, qualora il reato-presupposto sia stato commesso sul territorio nazionale (o debba comunque ritenersi commesso in Italia o si versi in talune delle ipotesi nelle quali sussiste la giurisdizione nazionale anche in caso di reato commesso all'estero), all'ovvia condizione che siano integrati gli ulteriori criteri di imputazione della responsabilità ex artt. 5 e seguenti d.lgs. n. 231/2001. Per tale ragione è del tutto irrilevante la circostanza che il centro decisionale dell'ente si trovi all'estero e che la lacuna organizzativa si sia realizzata al di fuori dei confini nazionali, così come, ai fini della giurisdizione dell'A.G. italiana, è del tutto indifferente la circostanza che un reato sia commesso da un cittadino straniero residente all'estero o che la programmazione del delitto sia avvenuta oltre confine» (Cass. pen., sez. VI, 11 febbraio 2020, n. 11626).

3.6. LE ATTIVITA' SENSIBILI

Le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche sono state individuate nella mappatura dei rischi, che è parte del presente Documento.

Sulla base di ogni diversa tipologia di reato "presupposto" sono state valutate le possibili conseguenze sull'organizzazione, secondo lo schema sopra proposto.

Laddove le attività prese in esame non configuravano l'eventualità di potenziale accadimento è stata riportata la dizione N.A. (non applicabile) per consentire all'organizzazione, in caso di sostanziali revisioni organizzative, di aggiornare la mappatura dei rischi.

La valutazione ha portato alla individuazione di un livello di rischio che dipende da un fattore intrinseco (in considerazione della specifica attività svolta, del numero e del ruolo dei soggetti

coinvolti e a prescindere dalle modalità di gestione che ne misura il livello di esposizione) e da un fattore di mitigazione, che prende in considerazione le prassi e le procedure adottate dall'azienda.

Il valore associato al rischio è di tipo quali-quantitativo ed è classificato in: basso, medio e alto. Il criterio utilizzato, infatti, pur escludendo la relazione classica tra "probabilità" e "gravità" (in quanto il solo accadimento è considerato grave per il danno di immagine per la società, al di là delle conseguenze economiche e/o interdittive), tiene conto anche di un fattore quantitativo, in ordine alla potenziale frequenza e/o ripetizione dell'attività e al numero dei soggetti potenzialmente coinvolti.

Il valore identificato, pertanto, esprime l'ipotetico rischio di accadimento secondo la seguente logica:

Basso (colore verde): il rischio della potenziale realizzazione del reato è estremamente limitato e non comporta particolari azioni da parte dell'OdV o dell'Organizzazione; possono comunque essere indicati rilievi da valutare;

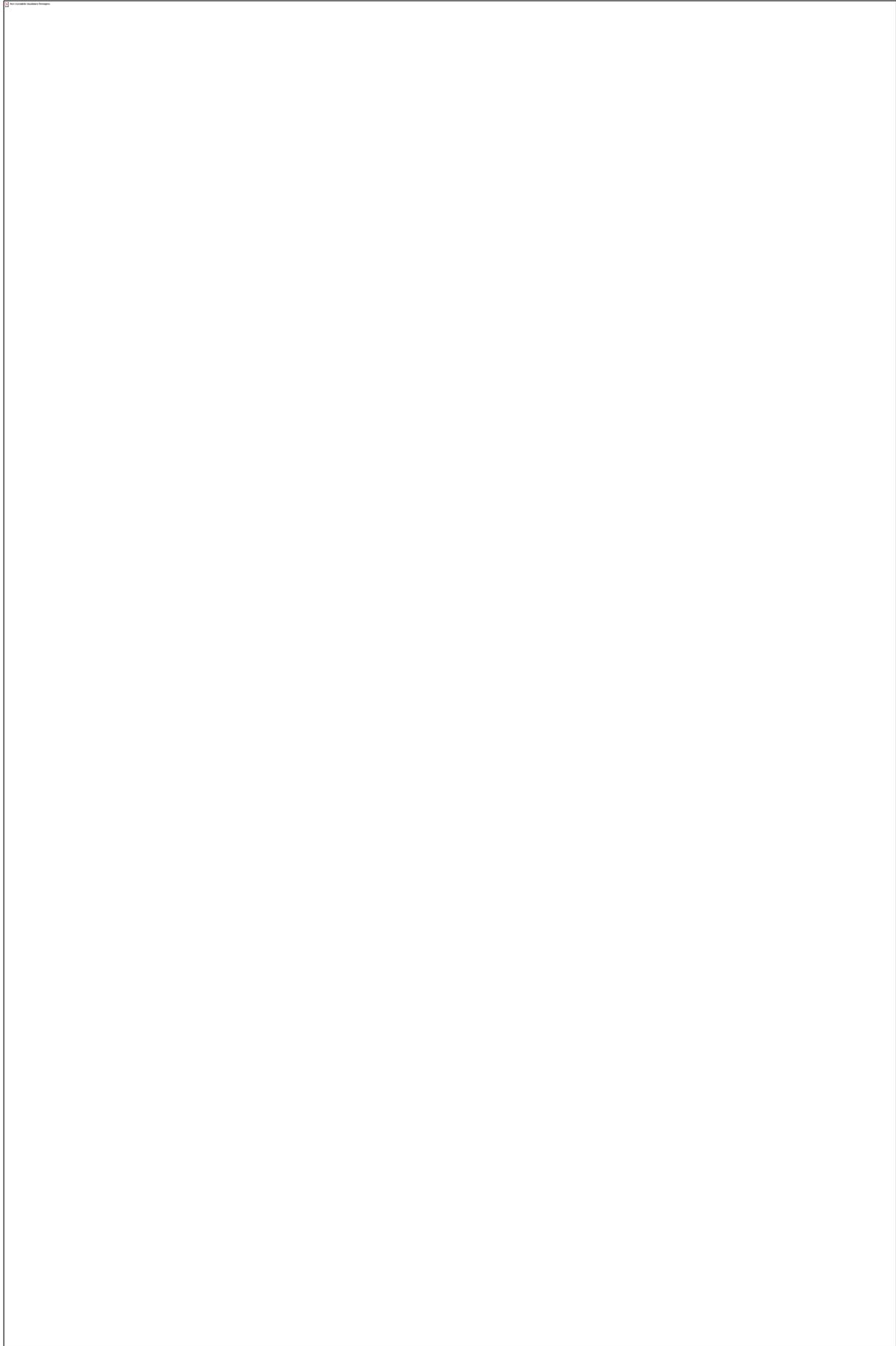
Medio (colore giallo): il rischio esiste ed è funzionale monitorare i processi sensibili ponendo in essere specifici protocolli comportamentali e/o individuando precise azioni di monitoraggio su quelli esistenti;

Alto (colore rosso): il rischio è significativo ed è necessario intervenire con specifiche ed immediate azioni correttive.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei suoi compiti, potrà individuare nuove attività che dovranno essere ricomprese nel novero delle ipotesi sensibili, curando anche che vengano presi gli opportuni provvedimenti operativi.

MATRICE DEL RISCHIO RESIDUO (Probabilità x Magnitudo)

estrema	5	10	15	20	25
molto rilevante	4	8	12	16	20
rilevante	3	6	9	12	15
significativa	2	4	6	8	10
bassa	1	2	3	4	5
	raro	improbabile	moderato	possibile	probabile



Le famiglie di Reato la cui valutazione del Rischio residuo ha mostrato valori medi o alti, rappresenteranno la materia trattata nella Parte Speciale del Modello. Ovvero, per tali Reati, vengono disciplinati dei Protocolli generali e specifici concernenti obblighi e divieti ad hoc al fine di mitigare detto Rischio residuo.

Per una analisi analitica di ogni fattispecie di Reato esaminata in relazione alle attività sensibili, si rimanda all'allegato Risk Assessment (Allegato 4).

3.7. LA FORMAZIONE

Apicali

La formazione del personale c.d. "apicale", avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza nonché con un test valutativo finale – che può essere tenuto anche oralmente – in grado di attestare la qualità dell'attività formativa ricevuta. La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno e, per i neo cooptati nel C.d.a. ovvero per eventuali neo assunti in posizione c.d. "apicale", avviene sulla base anche di un'informativa contenuta nella lettera di assunzione.

Dipendenti

La formazione del restante personale inizia con una nota informativa interna che, per i neo assunti, sarà consegnata al momento dell'assunzione. Anche la formazione del personale diverso da quello c.d. "apicale", avviene sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione. La formazione e l'aggiornamento devono essere calendarizzati all'inizio dell'anno.

La formazione deve trattare i seguenti temi e promuovere le seguenti attività:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di best practice;
- responsabilità amministrativa dell'ente: scopo, ratio del Decreto, natura della responsabilità, novità in ambito normativo;
- destinatari del decreto;
- presupposti di imputazione della responsabilità;

- descrizione dei reati presupposto;
- tipologie di sanzioni applicabili all'Ente;
- condizioni per l'esclusione della responsabilità o limitazione della stessa;
- puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato;
- individuazione degli autori dei reati;
- esemplificazione delle modalità attraverso le quali i reati vengono posti in essere;
- analisi delle sanzioni applicabili;
- abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate
- protocolli di prevenzione specifici individuati dalla Società per evitare di incorrere nelle aree di rischio identificate;

Nella formazione si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri dipendenti gerarchici, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili e si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del Modello;

Si procede altresì a sensibilizzare i responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato e dei propri dipendenti gerarchici, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato da ARIX.

- ❖ formazione alle prime linee ed ai responsabili operativi: presentazione a beneficio dei suddetti soggetti nel corso della quale:
 - si informa in merito alle disposizioni del D. Lgs. 231/2001;
 - si sensibilizzano i presenti sull'importanza attribuita dalla Società all'adozione di un sistema di governo e di controllo dei rischi;

- si descrivono la struttura e i contenuti principali del Modello adottato, nonché l'approccio metodologico seguito per la sua realizzazione e il suo aggiornamento;
 - si descrivono i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione dei propri subordinati, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
 - si illustrano i comportamenti da tenere nei confronti dell'OdV, in materia di comunicazioni, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e aggiornamento del MOG.
- ❖ formazione ai dipendenti operanti nell'ambito di procedure sensibili ai reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001: sensibilizzazione da parte dei responsabili delle funzioni aziendali potenzialmente a rischio di reato dei propri subordinati, in relazione al comportamento da osservare, alle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle stesse e, in generale, del Modello adottato dalla Società;
- ❖ formazione on-line: predisposizione di un corso di formazione computer based, disponibile a tutti i dipendenti sul sito intranet aziendale, con la finalità di diffondere la conoscenza del D. Lgs. 231/2001 e del MOG.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. L'omessa partecipazione ai programmi di formazione in assenza di giustificato motivo è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare. La verifica circa l'effettiva fruizione è demandata al Responsabile HR di ARIX, che relaziona all'OdV.

I collaboratori sono informati del contenuto del Modello, anche mediante rinvio alla pubblicazione del medesimo sul sito internet, e dell'esigenza di ARIX che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel D. Lgs. 231/2001. I collaboratori sono tenuti a rilasciare a ARIX una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e l'impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell'ambito del contratto.

3.8. LA DIFFUSIONE DEL MODELLO

La diffusione del Modello è effettuata mediante il sito intranet aziendale con la creazione di pagine web, costantemente aggiornate, i cui contenuti riguardano essenzialmente:

- ❖ informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001, corredata dalle risposte alle domande più frequenti (FAQ) in relazione alla normativa in oggetto;
- ❖ struttura e principali disposizioni operative del MOG adottato da ARIX.

L'adozione del Modello e i relativi aggiornamenti sono comunicati ai dipendenti al momento dell'adozione stessa o dell'aggiornamento tramite comunicazione aziendale notificata via e-mail (o analogo strumento) a tutti i dipendenti in organico da parte della struttura competente. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, il Modello e il D. Lgs. 231/2001. Oltre agli interventi di sensibilizzazione già condotti dalla Società su tutti i dipendenti ed apicali, viene svolta un'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società (per dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti, per dipendenti che non rivestono la qualifica di dirigenti).

4. ORGANISMO DI VIGILANZA E FLUSSI INFORMATIVI

4.1. LA COSTITUZIONE DELL'ODV

Secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. B) del D. Lgs. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità amministrativa prevista dal Decreto stesso se l'Organo dirigente ha, fra l'altro, affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresentano, quindi,

presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001. I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), così come proposti dalle linee guida emanate da Confindustria e fatti propri anche dagli Organi giudicanti nelle diverse pronunce giurisprudenziali pubblicate, possono essere così identificati:

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto ad ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della persona giuridica e, in particolare, dell'Organo amministrativo. Al fine di assicurare tali requisiti, l'OdV riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. L'OdV deve altresì godere di garanzie tali da impedire che lo stesso possa essere rimosso o penalizzato in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti. Il requisito della professionalità si traduce nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive, rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice aziendale. Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificare l'effettività e l'efficacia dello stesso, promuoverne il continuo aggiornamento e rappresentare un referente costante per ogni soggetto che presti attività lavorativa per la Società. Il D. Lgs. 231/2001 non fornisce indicazioni specifiche circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. In assenza di tali indicazioni, la Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge e dagli indirizzi ricavabili dalla giurisprudenza pubblicata, sia in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni ed alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto. ARIX, tenuto conto delle proprie caratteristiche, della sua organizzazione e dell'esposizione ai rischi reato come emerso dalle attività di analisi e valutazione, ha optato in questa prima fase di attuazione del Modello 231 per una nomina collegiale e pro tempore di due professionisti esterni ed un Dipendente interno attribuendo agli stessi i poteri per soddisfare i propri compiti in modo efficace ed efficiente. La nomina del facente funzione dell'Organismo di Vigilanza è avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/03/2023.

All'OdV all'inizio del proprio mandato verrà messo a disposizione un budget di spesa annuale da utilizzarsi in via autonoma per l'esercizio delle proprie funzioni. Gli eventuali costi relativi alle risorse umane o materiali messe a disposizione dall'azienda non si intendono far parte del suddetto budget.

Qualora si rendesse necessaria l'erogazione di somme in eccesso dell'importo stabilito, in tal caso il presidente dell'OdV dovrà formulare richiesta motivata al Consiglio di Amministrazione, indicando con ragionevole dettaglio la richiesta dell'erogazione in eccesso, le ragioni e i fatti sottostanti a tale richiesta, giustificando l'insufficienza della somma prestabilita e indicando gli eventi o le circostanze straordinarie che la rendano necessaria.

La richiesta di ulteriori fondi, qualora adeguatamente motivata, non potrà essere irragionevolmente respinta dal Consiglio di Amministrazione.

4.2. LE FUNZIONI E I POTERI

Al facente funzione dell'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, l'OdV deve vigilare:

- ❖ sull'adeguatezza ed effettività del Modello rispetto all'esigenza di prevenire la commissione dei reati per cui trova applicazione il D. Lgs. 231/2001, tenendo conto anche delle dimensioni e della complessità organizzativa e operativa della Società;
- ❖ sulla permanenza nel tempo dei requisiti di adeguatezza ed effettività del Modello;
- ❖ sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, rilevando eventuali violazioni e proponendo i relativi interventi correttivi e/o sanzionatori agli Organi aziendali competenti;
- ❖ sull'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrassero esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali o normative, proponendo le eventuali azioni di adeguamento agli organi aziendali competenti e verificandone l'implementazione.

Per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, all'OdV sono attribuiti i compiti e i poteri di:

- ❖ accedere a tutte le strutture della Società e a tutta la documentazione aziendale rilevante ai fini di verificare l'adeguatezza e il rispetto del Modello;

- ❖ effettuare verifiche a campione mirate su specifiche attività/operazioni a rischio e sul rispetto dei presidi di controllo e di comportamento adottati e richiamati dal Modello e da eventuali procedure aziendali;
- ❖ promuovere l'aggiornamento della mappatura dei rischi in caso di significative variazioni organizzative o di estensione della tipologia di reati presi in considerazione dal D. Lgs. 231/2001;
- ❖ coordinarsi con le funzioni aziendali di riferimento per valutare l'adeguatezza del corpo normativo interno adottato e definire eventuali proposte di adeguamento e miglioramento (regole interne, procedure, modalità operative e di controllo) verificandone, successivamente, l'attuazione;
- ❖ monitorare le iniziative di informazione/formazione finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello in ambito aziendale;
- ❖ richiedere ai responsabili aziendali, in particolare a coloro che operano in aree aziendali a potenziale rischio-reato, le informazioni ritenute rilevanti ai fini di verificare l'adeguatezza e l'effettività del Modello;
- ❖ raccogliere eventuali segnalazioni provenienti da qualunque Destinatario del Modello in merito a: i) eventuali criticità delle misure previste dal Modello; ii) violazioni dello stesso; iii) qualsiasi situazione che possa esporre la Società a rischio di reato;
- ❖ segnalare periodicamente all'Amministratore Delegato e ai responsabili delle Direzioni/Funzioni interessate eventuali violazioni di presidi di controllo richiamati dal Modello o le carenze rilevate in occasione delle verifiche svolte, affinché questi possano adottare i necessari interventi di adeguamento coinvolgendo, ove necessario, il Consiglio di Amministrazione;
- ❖ vigilare sull'applicazione coerente delle sanzioni previste dalle normative interne nei casi di violazione del Modello, ferma restando la competenza dell'organo dirigente per l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori;
- ❖ rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i Destinatari del Modello.

L'Organismo di Vigilanza all'occorrenza adotta un proprio Regolamento ove si prevedono, tra l'altro, la calendarizzazione e le modalità di svolgimento delle adunanze e delle procedure di voto, nonché la procedura seguita per il trattamento delle segnalazioni. L'Organismo di Vigilanza è tenuto al vincolo di riservatezza rispetto a tutte le informazioni di cui è a conoscenza a causa nello svolgimento del proprio incarico. La divulgazione di tali informazioni potrà essere effettuata solo ai soggetti e con le modalità previste dal presente Modello.

4.3. I FLUSSI INFORMATIVI

È assegnata all'OdV una linea di reporting, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo anticipo, dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche. Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, il piano di attività previste per l'anno successivo. Il reporting ha per oggetto:

- ❖ l'attività svolta dall'OdV;
- ❖ le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del MOG;
- ❖ le eventuali proposte di miglioramento.

In generale, l'OdV si consulta con le Funzioni competenti presenti nella Società per i diversi profili specifici e precisamente per:

- ❖ esigenze di interpretazione della normativa rilevante;
- ❖ determinazione del contenuto delle clausole contrattuali;
- ❖ modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili;
- ❖ formazione del personale e procedimenti disciplinari;
- ❖ adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- ❖ controllo dei flussi finanziari.

L'Organismo di vigilanza, all'inizio del proprio mandato, presenterà una richiesta di Budget

4.4. IL WHISTLEBLOWING

In data 29 dicembre 2017, è entrata in vigore la legge n. 179 recante "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". La legge mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno di enti pubblici e privati. Per quanto riguarda il settore privato, l'articolo 2 della legge n. 179/17 interviene sul decreto 231 e inserisce all'articolo 6 ("Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente") una nuova previsione che inquadra nell'ambito del Modello 231 le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni. Di conseguenza, la legge prevede per le imprese che adottano il Modello l'obbligo di dare attuazione anche alle nuove misure. In particolare, il Modello 231, per essere considerato idoneo ed efficace, deve prevedere le seguenti misure aggiuntive: - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; - Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione; - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il dipendente che ha effettuato la segnalazione o la denuncia non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

La Società si è attivata per dotarsi di una piattaforma per le segnalazioni digitali anonime tramite sito aziendale.

Con Decreto del 9 marzo 2023, viene approvata in via definitiva dal Consiglio dei Ministri il Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 che riguarda la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Affinché il Modello sia effettivamente operante è necessario adottare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare violazioni delle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Considerata la gravità dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti, qualsiasi inosservanza del Modello lede il rapporto di fiducia instaurato con il dipendente, richiedendo l'avvio di azioni disciplinari a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare integri gli estremi di una fattispecie di reato o di illecito amministrativo rilevante ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

5.1. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di ARIX degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, del codice civile; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante. La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti di ARIX costituisce sempre illecito disciplinare. Si precisa che detti dipendenti, sono soggetti al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese ed i lavoratori del Tessile Abbigliamento Moda (di seguito semplicemente "CCNL"). Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società. I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti di ARIX, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili. Per i dipendenti di livello non dirigenziale, tali provvedimenti sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al CCNL, e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- ❖ Ammonizione verbale;

- ❖ Ammonizione scritta;
- ❖ Multa non superiore all'importo di due ore di retribuzione;
- ❖ Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;
- ❖ Licenziamento con preavviso;
- ❖ Licenziamento senza preavviso.

Ad ogni notizia di violazione del Modello, verrà promossa un'azione disciplinare finalizzata all'accertamento della violazione stessa. In particolare, nella fase di accertamento verrà previamente contestato al dipendente l'addebito e gli sarà, altresì, garantito un congruo termine di replica in ordine alla sua difesa. Una volta accertata la violazione, sarà comminata all'autore una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della violazione commessa ed all'eventuale recidiva. Resta inteso che saranno rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, in materia di provvedimenti disciplinari. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management di ARIX.

Responsabili congiuntamente della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte sono l'Amministratore Delegato e il Responsabile della struttura competente per la gestione Risorse Umane ed Organizzazione, i quali commineranno le sanzioni su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentito, anche, il parere del superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata. L'Organismo di Vigilanza dovrà ricevere tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare, per la valutazione di competenza.

5.2. IL SISTEMA DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte degli Amministratori e/o il Collegio Sindacale, potrà assumere gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

In caso di violazioni delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, il Consiglio di Amministrazione, su richiesta del Collegio Sindacale e/o dell'Organismo di Vigilanza, dovrà provvedere alla convocazione dell'Assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla Legge.

5.3 LE MISURE NEI CONFRONTI DEI PARTNER COMMERCIALI, AGENTI, CONSULENTI E COLLABORATORI

Nei contratti e negli accordi stipulati e stipulandi con partner commerciali ed agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società, devono essere inserite specifiche clausole in base alle quali la violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello e dal Codice Etico agli stessi applicabili, o l'eventuale commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, da parte degli stessi determinerà la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure sanzionatorie previste dal d.lgs. 231/2001. Analoghe misure potranno essere previste con riferimento ai contratti di servizi infragruppo.

5.4. LE SANZIONI

Le sanzioni amministrative per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca di beni;
- pubblicazione della sentenza.

Per l'illecito amministrativo da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Il giudice determina la sanzione pecuniaria tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società, nonché dell'attività svolta da questa per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

La sanzione pecuniaria è ridotta nel caso:

- l'autore del reato abbia commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità;
- la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- la società abbia adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Le sanzioni interdittive si applicano quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato – compiuto da un suo dipendente o da un soggetto in posizione apicale - un profitto di rilevante entità e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

In particolare, le principali sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio delle attività;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Qualora risulti necessario, le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente.

Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La confisca si può concretizzare anche per "equivalente", vale a dire che laddove la confisca non possa essere disposta in relazione al prezzo o al profitto del reato, la stessa potrà avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

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

Qualora sussistano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività della società da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) la società svolge un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività della società può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via definitiva.

L'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività può essere disposta se la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stata condannata, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può applicare alla società, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stata condannata alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se la società o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

In tale contesto, assume rilievo anche l'art. 23 del Decreto, il quale prevede il reato di «Inosservanza delle sanzioni interdittive».

Tale reato si realizza qualora, nello svolgimento dell'attività dell'Ente cui è stata applicata una sanzione interdittiva, si trasgredisca agli obblighi o ai divieti inerenti tali sanzioni.

Inoltre, se dalla commissione del predetto reato l'Ente trae un profitto di rilevante entità, è prevista l'applicazione di sanzioni interdittive anche differenti, ed ulteriori, rispetto a quelle già irrogate.

A titolo esemplificativo, il reato potrebbe configurarsi nel caso in cui la Società, pur soggiacendo alla sanzione interdittiva del divieto di contrattare con la PA, partecipi ugualmente ad una gara pubblica.