

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001



Versione:	0	1
Data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione: 19/10/2022		

INDICE

PARTE GENERALE	5
0. PREMESSA	5
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.1 I reati previsti dal Decreto	5
1.2 Le sanzioni previste dal Decreto	13
1.3 Condizione esimente	14
1.4. Il c.d. "whistleblowing"	15
1.5. Profili giurisprudenziali	15
2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA	18
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARKAS ITALIA S.R.L.	20
3.1 La <i>mission</i> di Arkas Italia S.r.l.	20
3.2 Principi di adozione del Modello	20
3.3 Destinatari del Modello	21
3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto	21
3.5 I lavori preparatori alla stesura del Modello	21
3.6 Adozione e diffusione del Modello	23
3.7 Profili di rischio di Arkas Italia S.r.l.	24
4. CODICE ETICO	29
4.1 Premessa	29
4.2 Scopo e applicazione	29
4.3 Principi generali che regolano l'attività della Società	30
4.4 Principi e norme di comportamento	33
4.5 Whistleblowing	40
4.6 Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza	40
4.7 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico	41
6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	43
7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E I CONTRATTI DI GRUPPO	44
8. CONTROLLO DI GESTIONE	45
9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE	45
10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE	48
11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	49
11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno	49
11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV	51
11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)	51
11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	53
12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	53

12.1	Flussi informativi nei confronti dell'OdV.....	53
12.2	Obblighi di informazione	54
12.3	Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali	54
12.4	Modalità delle segnalazioni	55
13.	IL SISTEMA SANZIONATORIO	56
13.1	Principi generali.....	56
13.2	Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	56
13.4	Misure nei confronti degli Amministratori.....	59
13.5	Misure nei confronti dei collaboratori e <i>partners</i>	59
13.6	Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale	60
13.7	Misure nei confronti del revisore.....	60
13.8	Informativa all'Organismo di Vigilanza	60
14.	AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	82
	PARTE SPECIALE	84
I.A	Le fattispecie di reato	86
I.B	Le attività sensibili.....	89
I.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo.....	90
II.A	Le fattispecie di reato	95
II.B	Le attività sensibili	95
II.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	96
III.B	Le attività sensibili	98
III.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	98
	Sezione IV - Reati Societari (Art. 25-ter del Decreto)	99
IV.A	Le fattispecie di reato	99
IV.B	Le attività sensibili	101
IV.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	102
	Sezione V - Reati in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro	107
	Sezione V.1 - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del Decreto)	108
V.1.A	Le fattispecie di reato	108
V.1.B	Le attività sensibili	109
V.1.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	115
	Sezione V.2 - Reati in materia ambientale (Art. 25 undecies del Decreto).....	122
V.2.A	Le fattispecie di reato.....	122
V.2.B	Le attività sensibili	122
V.2.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	123
VI.B	Le attività sensibili	126
VI.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	126
VII.B	Le attività sensibili	127
VII.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	128
	Sezione VIII – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies 1 del Decreto).....	129
VIII.A	Le fattispecie di reato	129
VIII.B	Le attività sensibili	130
VIII.C	Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	130

Sezione IX – Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto)	131
IX.A Le fattispecie di reato	131
IX.B Le attività sensibili	132
IX.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	133
Sezione X – Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies del Decreto)	139
X.A Le fattispecie di reato	139
X.B Le attività sensibili	140
X.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	140
Sezione XI – Delitti contro il patrimonio culturale – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 septiesdecies e art. 25 octiesdecies del Decreto)	141
XI.A Le fattispecie di reato	141
XI.B Le attività sensibili	142
XI.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo	142
ALLEGATI	143

- Allegato 1: Tabella dei reati presupposti con i riferimenti legislativi e le relative sanzioni
- Allegato 2: Mappatura dei rischi
- Allegato 3: Regolamento Organismo di Vigilanza
- Allegato 4: Policy anticorruzione
- Allegato 5: Procedure aziendali
- Allegato 6: Organigramma

PARTE GENERALE

0. PREMESSA

Il presente documento illustra il Modello di Organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**il Modello**”) adottato dalla società Arkas Italia S.r.l. (di seguito anche “**la Società**”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche “**il Decreto**”).

Con il Modello, Arkas Italia S.r.l. ha inteso attuare i principi di corretta gestione così come affermati dal Decreto.

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Legislatore italiano, in esecuzione della delega di cui alla Legge 29 settembre 2000, n. 300, con il D.Lgs. n. 231/2001, emanato in data 8 giugno 2001 recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

Il Legislatore, ponendo fine ad un acceso dibattito dottrinale, ha superato il principio secondo cui “*societas delinquere non potest*”, introducendo, a carico delle società, un regime di responsabilità amministrativa (invero, dal punto di vista pratico, assimilabile ad una vera e propria responsabilità penale) nell'ipotesi in cui alcune specifiche fattispecie di reato vengano commesse, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, da:

- a) soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata d'autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (si tratta dei cd. soggetti in posizione apicale);
- b) soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto i) (i cd. soggetti in posizione subordinata).

1.1 I reati previsti dal Decreto

Non tutti i reati commessi dai soggetti sopra indicati implicano una responsabilità amministrativa riconducibile alla società, atteso che sono individuate come rilevanti solo specifiche tipologie di reati.

Si fornisce, di seguito, una sintetica indicazione delle categorie di reati rilevanti ai sensi del Decreto:

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** di cui all'art. 24 e 25 del Decreto:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis cod. pen.);
 - indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316-ter cod. pen.);
 - truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità Europee (art. 640-comma 2 n.1 cod. pen.);
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis cod. pen.);
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter cod. pen.);
 - corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cod. pen.);
 - pene per il corruttore (art. 321 cod. pen.);
 - corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 cod. pen.);
 - circostanze aggravanti (art. 319-bis cod. pen.);
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter cod. pen.);
 - induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319 quater cod. pen.);
 - istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
 - Peculato (art. 314 cod. pen.);
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 cod. pen.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità eropee o di assemblee parlamentari internazionalli o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis cod. pen.);
 - concussione (art. 317 cod. pen.);
 - peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis cod. pen.);
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 cod. pen.);
 - Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2 L. 23/12/1986, n.898);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cod. pen.);
 - Abuso d'ufficio (art. 323 cod. pen.).
- **Reati "nummari"** disciplinati dalla legge n. 409/2001 (ad esempio spendita ed introduzione nello Stato di monete falsificate) di cui all'art. 25 bis del Decreto;
- **Delitti contro l'industria e il commercio** di cui all'art. 25 bis 1 del Decreto;
- **Reati societari** di cui all'art. 25 ter del Decreto, che individua le seguenti fattispecie:
- false comunicazioni sociali (art. 2621 e art. 2621 bis cod. civ.);

- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla L. n. 262/2005);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173 bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- corruzione tra privati (art. 2635 cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis cod. civ. introdotto dall'art. 1, comma 77, lettera b), della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e successivamente sostituita dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ., modificato dalla L. n. 62/2005 e dalla L. n. 262/2005);
- **Reati aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico** di cui all'art. 25 quater del Decreto;
- **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** di cui all'art.25 quater 1 del Decreto;
- **Reati contro la personalità individuale** di cui all'art. 25 quinquies del Decreto, modificato dall'art. 6, comma 1, della Legge 29 ottobre 2016, n. 199;
- **Reati di market abuse** di cui all'art.25 sexies del Decreto:
 - abuso di informazioni privilegiate;
 - manipolazione del mercato;
 - Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 187 quinquies TUF);
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute**

sul lavoro di cui all'art. 25 septies del Decreto, poi sostituito dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81:

- omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
- lesioni personali colpose (art. 590 cod. pen.);

➤ **Reati in materia di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni e utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** di cui all'art. 25 octies del Decreto:

- Ricettazione (art. 648 cod. pen.)
- Riciclaggio (art. 648 bis cod. pen.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter cod. pen.);
- Autoriciclaggio (art. 648 ter 1 cod. pen.);

➤ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** di cui all' art. 25 octies 1

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter cod. pen.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater cod. pen.);
- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 ter cod. pen.);

➤ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** di cui all'art. 25 novies del Decreto;

➤ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** di cui all'art. 25 decies del Decreto;

➤ **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** di cui all'art. 25 duodecies del Decreto, introdotto dall'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 e modificato dall'art. 30, comma 4, della Legge 17 ottobre 2017, n. 16;

➤ **Razzismo e xenofobia** di cui all'art. 25 terdecies del Decreto, introdotto dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167 (Legge europea 2017) e modificato dall'art. 7 del D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21;

➤ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** di cui all'art. 25 quaterdecies del Decreto, introdotto dalla L. n. 39 del 2019:

- Frodi in competizioni sportive (art. 1 L. n. 401/1989);
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. 401/1998);

➤ **Reati Tributari** di cui all' art. 25 quinquedecies del Decreto, introdotto dalla L. n. 157/2019:

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);
 - sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
 - Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000);
- **Contrabbando** di cui all'art. 25 sexiesdecies del Decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2020:
- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
 - Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
 - Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
 - Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973);
- **Delitti contro il patrimonio culturale** di cui all'art. 25 septiesdecies e 25 octiesdecies aggiunti dall'art. 3, co.1 della Legge 9 marzo 2022, n. 22:

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies cod. pen.);
 - Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter cod. pen.);
 - Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies cod. pen.);
 - Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies cod. pen.);
 - Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 duodecies cod. pen.);
 - Contraffazione di opere d'arte art 518 quaterdecies cod. pen.);
 - Furto di beni culturali (art. 518 bis cod. pen.);
 - Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.);
 - Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 octies cod. pen.);
 - Riciclaggio di beni culturali (art. 518 sexies cod. pen.);
 - Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 terdecies cod. pen.);
- **Reati transnazionali** di cui all'art. 10 della L. 146 del 16 marzo 2006. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione. I reati a tale fine rilevanti sono:
- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
 - associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
 - associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR 23 gennaio 1973, n. 43);
 - associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
 - traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter, 5, D. Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
 - intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (artt. 377 bis e 378 cod. pen.);
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** di cui all'art. 24 bis del Decreto:
- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis cod. pen.);
 - accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter cod. pen.);
 - detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater cod. pen.);

- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies cod. pen.);
 - intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater cod. pen.);
 - installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies cod. pen.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis cod. pen.);
 - danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico e comunque di pubblica utilità (art. 635-ter cod. pen.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater cod. pen.);
 - danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies cod. pen.);
 - frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies cod. pen.);
- **Delitti di criminalità organizzata** di cui all'art. 24 ter del Decreto;
- **Reati ambientali** di cui all'art. 25 undecies del Decreto, come previsto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121 "Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni, modificato dalla Legge 22 maggio 2015 n. 68 e, in ultimo, dall'art. 7 del D. Lgs. 1 marzo 2018, n. 21.

I reati previsti dal [decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152](#) sono i seguenti:

a) reati di cui all'[articolo 137 \(Scarichi e reflui\)](#):

- *Violazione del comma 3 (a chi effettua uno scarico di acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera i valori limite fissati nella tabella 3 o, nel caso di scarico sul suolo, nella tabella 4 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, oppure i limiti più restrittivi fissati dalle regioni o dalle province autonome o dall'Autorità competente), e comma 13 (se lo scarico nelle 2 acque del mare da parte di navi od aeromobili contiene sostanze o materiali per i quali è imposto il divieto assoluto di sversamento ai sensi delle disposizioni contenute nelle convenzioni internazionali vigenti in materia e ratificate dall'Italia);*
- *Violazione del comma 2 (a chi scarica acque reflue industriali contenenti le sostanze pericolose comprese nelle famiglie e nei gruppi di sostanze indicate nelle tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto), comma 5 (a chi, in relazione alle sostanze indicate nella tabella 5 dell'Allegato 5 alla parte terza del presente decreto, nell'effettuazione di uno scarico di acque reflue industriali, supera anche i valori limite fissati per*

le sostanze contenute nella tabella 3/A del medesimo Allegato 5), e comma 11 (a chi non osserva i divieti di scarico previsti dagli articoli 103 – scarichi sul suolo - e 104 – scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee);

b) reati di cui all'articolo 256 (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata):

- *Violazione del comma 1, lettera a) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti non pericolosi), e comma 6, (a chi effettua il deposito temporaneo presso il luogo di produzione di rifiuti sanitari pericolosi, con violazione delle disposizioni di cui all'articolo 227);*
- *Violazione del comma 1, lettera b) (a chi effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione se si tratta di rifiuti pericolosi), comma 3 (a chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata), e comma 5 (a chi effettua attività non consentite di miscelazione di rifiuti);*
- *Violazione del comma 3 (Chi realizza o gestisce una discarica non autorizzata se la discarica è destinata, anche in parte, allo smaltimento di rifiuti pericolosi);*

c) reati di cui all'articolo 257 (Bonifica dei siti):

- *Violazione del comma 1 (chi cagiona l'inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con il superamento delle concentrazioni soglia di rischio);*
- *Violazione del comma 2, (se l'inquinamento è provocato da sostanze pericolose);*

d) violazione dell'articolo 258, (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari):

- *Violazione del comma 4, secondo periodo (chi, nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi fa uso di un certificato falso durante il trasporto);*

e) violazione dell'articolo 259 (Traffico illecito di rifiuti):

- *Violazione del comma 1 (chi effettua una spedizione di rifiuti costituente traffico illecito);*

f) delitto di cui all'articolo 260 (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti):

- *al fine di conseguire un ingiusto profitto, a chi, con più operazioni e attraverso l'allestimento di mezzi e attività continuative organizzate, cede, riceve, trasporta, esporta, importa, o comunque gestisce abusivamente ingenti quantitativi di rifiuti;*

g) violazione dell'articolo 260-bis, (Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti - SISTRI):

- *a chi nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti, utilizzato nell'ambito del sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti fornisce false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti e a chi inserisce un certificato falso nei dati da fornire ai fini della tracciabilità dei rifiuti);*
- *violazione del comma 7, secondo e terzo periodo (al trasportatore che omette di accompagnare il trasporto dei rifiuti con la copia cartacea della scheda SISTRI - AREA MOVIMENTAZIONE e, ove necessario sulla base della normativa vigente, con la copia del certificato analitico che identifica le caratteristiche dei rifiuti in caso di trasporto di rifiuti pericolosi e anche a colui che, durante il trasporto fa uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti trasportati);*

- *Violazione del comma 8 primo periodo (al trasportatore che accompagna il trasporto di rifiuti con una copia cartacea della scheda SISTRI – AREA Movimentazione fraudolentemente alterata) e secondo periodo (nel caso di rifiuti pericolosi);*

h) per la violazione dell'[articolo 279 \(Emissioni in atmosfera\)](#):

- *Violazione del comma 5 (violazione valori limite di emissione e di qualità dell'aria o le prescrizioni stabilite dall'autorizzazione).*

Si segnalano altresì, tra i reati presi in considerazione dall'art. 25 undecies del Decreto, quelli introdotti nel Codice Penale dalla [Legge 22 maggio 2015 n. 68](#), recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente":

- [art. 452 bis c.p. \(Inquinamento ambientale\)](#),
- [art. 452 quater c.p. \(Disastro ambientale\)](#),
- [art. 452 quinquies c.p. \(Delitti colposi contro l'ambiente\)](#),
- [art. 452 octies c.p. \(Circostanze aggravanti\)](#),
- [art. 452 sexies c.p. \(Traffico e abbandono materiale ad alta radioattività\)](#).

Si ricordano infine i reati previsti dall'[articolo 3 \(Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive\) comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549](#), il quale regola la produzione, il consumo, l'importazione, l'esportazione, la detenzione e la commercializzazione delle sostanze lesive come regolati dal regolamento (CE) n. 3093/94.

1.2 Le sanzioni previste dal Decreto

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss. dello stesso o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, la Società potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

Le sanzioni, denominate amministrative, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie: si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37;
- b) sanzioni interdittive: sono irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati quali:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - la sospensione o la 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale;

- c) confisca; la confisca materiale del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna;
- d) pubblicazione della sentenza: è una sanzione eventuale che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione dell'entità della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La società è ritenuta responsabile dei reati sopra individuati anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Ai sensi dell'art. 26 del Decreto, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.3 Condizione esimente

Il Legislatore riconosce, agli artt. 6 e 7 del Decreto, forme specifiche di esonero della responsabilità amministrativa per reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'ente si sia dotato di effettivi ed efficaci Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire i reati oggetto del Decreto.

In particolare l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito anche "**l'Organismo di Vigilanza**" o "**l'OdV**");
- c) il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

La semplice adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non è tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il Modello sia anche efficace ed effettivo.

Un Modello è efficace se soddisfa le seguenti esigenze (art. 6 comma 2 del Decreto):

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire i reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Un Modello è effettivo se prevede (art. 7 comma 4 del Decreto):

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica a consuntivo dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.
- b) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.

1.4. Il c.d. "whistleblowing".

La legge sul whistleblowing, approvata dal Parlamento il 15 novembre 2017, amplia al settore privato la tutela del dipendente/collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al Modello di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio.

Tale nuova legge è intervenuta sul Decreto, modificando l'**art. 6**, prevedendo in tal modo nuovi requisiti di idoneità del Modello.

In particolare, la nuova disciplina prevede che:

- la segnalazione potrà essere effettuata dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti (come definiti ex art. 5, comma 1, Decreto);
- la segnalazione deve essere una segnalazione circostanziata di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello;
- i segnalanti devono avere a disposizione uno o più canali per effettuare le segnalazioni (di cui almeno uno alternativo idoneo a garantire la riservatezza con modalità informatiche), che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- i Modelli devono prevedere il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- all'interno del sistema sanzionatorio adottato ai sensi del comma 2, lettera a), del Decreto, dovranno essere previste sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

1.5. Profili giurisprudenziali

Necessaria attuazione in concreto del Modello e sua "dinamicità": assenza di una valenza esclusivamente giuridico-formale del Modello.

L'orientamento giurisprudenziale prevalente ha evidenziato come sia indispensabile verificare se il Modello fosse in concreto idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi ex art. 6 lett. a D.Lgs. 231/2001 e se lo stesso sia stato efficacemente attuato.

Si è già rilevato come i modelli di cui all'art. 6 debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) il Modello – in quanto strumento organizzativo della vita dell'ente - deve qualificarsi per la sua concreta e specifica efficacia e per la sua dinamicità; esso deve scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico-formale.

Come osservato nella Relazione allo schema del Decreto legislativo 231/01 *“requisito indispensabile perché dall'adozione del modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'ente è che esso venga anche efficacemente attuato: l'effettività rappresenta dunque un punto qualificante ed irrinunciabile del nuovo sistema di responsabilità”*.

La rilevanza di un idoneo Modello è estrema; il Modello infatti:

- è criterio di esclusione della responsabilità dell'ente ex art. 6 l comma ed ex art. 7;
- è criterio di riduzione della sanzione pecuniaria ex art. 12;
- consente, in presenza di altre condizioni normativamente previste, la non applicazione di sanzioni interdittive ex art. 17;
- consente la sospensione della misura cautelare interdittiva emessa nei confronti dell'ente ex art. 49.

Il Modello peraltro potrà determinare questi effetti favorevoli nei confronti dell'ente solo ove lo stesso sia concretamente idoneo a prevenire la commissione di reati nell'ambito dell'ente per il quale è stato elaborato; il Modello dovrà dunque essere concreto, efficace e dinamico, cioè tale da seguire i cambiamenti dell'ente cui si riferisce. La necessaria concretezza del Modello, infatti, ne determinerà ovviamente necessità di aggiornamento parallele all'evolversi ed al modificarsi della struttura del rischio di commissione di illeciti.

Proprio con riferimento all'idoneità del Modello, la Suprema Corte, con sentenza n. 1258 del 19 luglio 2012, ha confermato la pronuncia con cui il Tribunale di Vado Ligure aveva ritenuto non idoneo ad evitare la reiterazione del reato il modello adottato ex post da una società accusata di corruzione per aver elargito somme di denaro, a titolo di sponsorizzazione, ad una società sportiva.

La Cassazione Penale ha evidenziato che 1) pur prevedendo il modello limiti ad erogazione di denaro in favore di terzi non conteneva un'adeguata previsione di limiti soggettivi per i beneficiari delle erogazioni a titolo di sponsorizzazione né prevedeva alcun dovere in capo all'organo di vigilanza, 2) non si rilevava nel modello

maggiore possibilità di sorveglianza da parte degli organi societari, in quanto era solo eventuale la previsione che l'Odv potesse essere un professionista esterno, con possibilità che esso fosse un dipendente della società con il conseguente rischio che l'Odv stesso potesse essere condizionato.

In definitiva attraverso l'adozione e l'attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi l'ente deve eliminare – come stabilito dall'art. 17 – quelle carenze organizzative che hanno o determinato o possono determinare la commissione della “fattispecie di reato”.

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

La Corte d'Appello di Milano, confermando la sentenza del 17 novembre 2011 del Tribunale di Milano, ha, con sentenza n. 1284 del 21 marzo 2012, assolto l'ente imputato ex d.lgs. n. 231/01 dall'accusa di aggio (art. 25 ter co. 1 lett. a, r), reato commesso dal presidente del consiglio di amministrazione e dall'amministratore delegato della società. La Corte ha infatti giudicato adeguato il modello di organizzazione e gestione adottato dell'ente, in quanto rispondente ai requisiti di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/01, individuando nella condotta dei soggetti apicali - che non avevano rispettato il complesso sistema di elaborazione delle comunicazioni rivolte al mercato, previsto dalle procedure interne al fine di scongiurare il rischio specifico di commissione del reato di cui all'art. 2637 c.c. - un'elusione fraudolenta del medesimo modello. Il modello prevedeva infatti:

- a) un sistema di controllo interno coerente con i principi del codice di autodisciplina promosso da Borsa Italiana s.p.a. e costruito attraverso una puntuale individuazione delle aree a rischio;
- b) un organo di vigilanza regolato in conformità con le linee guida emesse da Confindustria - posizione ricoperta, nel caso in questione, dal responsabile della Funzione internal auditing, il quale rispondeva direttamente al presidente del consiglio di amministrazione - ;
- c) procedure atte a regolamentare i flussi informativi verso l'organismo di vigilanza, con la previsione di specifici obblighi di informazione;
- d) un sistema sanzionatorio calibrato sulla violazione delle regole previste dal modello di organizzazione;
- e) controlli annuali volti a vagliare la validità delle procedure di controllo e protocolli diretti ad assicurare l'adeguata formazione del personale.

Accertate l'esistenza di un modello adeguato e l'avvenuta elusione fraudolenta del sistema di regole approntato dalla società, la Corte ha ritenuto integrata l'esimente prevista all'art. 6 del decreto legislativo, posto che *"il comportamento fraudolento non può essere impedito da nessun modello organizzativo [e] nemmeno dal più diligente organismo di vigilanza"*.

Deve, in ogni caso, sottolinearsi come le scelte organizzative dell'impresa siano proprie dell'imprenditore.

Il D.Lgs. 231/2001 non può dunque essere interpretato nel senso di una intromissione giudiziaria nelle scelte organizzative dell'impresa ma nel senso di una necessaria verifica di compatibilità di queste scelte con i criteri di cui al D.Lgs. 231/2001.

Ciò che il decreto richiede è che l'imprenditore adotti modelli di organizzazione idonei a ridurre il rischio che si verifichino, nella vita dell'impresa, reati della specie di quello in ipotesi verificatosi (art. 6 D.Lgs. 231/2001).

E' altresì necessaria un'analisi delle possibili modalità attuative dei reati.

Questa analisi deve sfociare in una rappresentazione esaustiva di come i reati possono essere attuati rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.

In questa analisi dovrà necessariamente tenersi conto della storia dell'ente - cioè delle sue vicende, anche giudiziarie, passate - e delle caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore.

L'analisi della storia dell'ente e della realtà aziendale è imprescindibile per potere individuare i reati che, con maggiore facilità, possono essere commessi nell'ambito dell'impresa e le loro modalità di commissione.

Questa analisi consente di individuare - sulla base di dati storici - in quali momenti della vita e della operatività dell'ente possono più facilmente inserirsi fattori di rischio; quali siano dunque i momenti della vita dell'ente che devono più specificamente essere parcellizzati e proceduralizzati in modo da potere essere adeguatamente ed efficacemente controllati.

Solo una analisi specifica e dettagliata può consentire un adeguato e dinamico sistema di controlli preventivi e può consentire di progettare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

La giurisprudenza ha sottolineato la assoluta necessità di porre particolare attenzione, nella formazione dei modelli organizzativi, alla storia dell'ente affermando che quando il rischio (di commissione di illeciti) si è concretizzato e manifestato in un'elevata probabilità di avvenuta commissione dell'illecito da parte della società, i modelli organizzativi predisposti dall'ente dovranno necessariamente risultare maggiormente incisivi in termini di efficacia dissuasiva e dovranno valutare in concreto le carenze dell'apparato organizzativo e operativo dell'ente che hanno favorito la perpetrazione dell'illecito.

2. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

In forza di quanto previsto dall'art. 6 comma 3 del Decreto, i Modelli possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero di Giustizia, il quale ultimo, se del caso, può formulare osservazioni.

La prima Associazione a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, poi nel marzo 2008, nel luglio 2014 e, da ultimo, nel giugno 2021.

Le Linee Guida di Confindustria costituiscono, quindi, l'imprescindibile punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello.

Dette Linee Guida, suggeriscono tra l'altro:

- a) l'individuazione delle aree di rischio onde verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli illeciti di cui al Decreto;
- b) la predisposizione di un idoneo sistema di controllo atto a prevenire i rischi attraverso l'adozione di specifici protocolli. Le componenti di maggior rilievo del sistema di controllo sono così individuate:
 - Codice Etico
 - Sistema organizzativo
 - Procedure manuali ed informatiche
 - Poteri autorizzativi di firma
 - Sistemi di controllo di gestione
 - Comunicazione al personale e sua formazione
- c) obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli;
- d) un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli.

Le Linee Guida di Confindustria, così come aggiornate nel giugno 2021, adeguano il precedente testo del 2014 alle novità legislative, giurisprudenziali e della prassi applicativa nel frattempo intervenute.

In particolare, le principali modifiche e integrazioni riguardano:

- menzione dei recenti orientamenti giurisprudenziali sui temi di maggior rilevanza in materia;
- introduzione di un'apposita disciplina inerente al sistema di segnalazione interna (cd. Whistleblowing);
- aggiornamenti conseguenti alla legge 9 gennaio 2019, n. 3, recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (cd. legge Spazzacorrotti);
- valorizzazione di un approccio integrato alla compliance;
- previsione di specifici paragrafi dedicati alle nuove fattispecie di reato presupposto ex D.Lgs. 231/2001 (es. corruzione tra privati, caporalato, abusi di mercato, autoriciclaggio, traffico di influenze illecite, reati tributari, reati di contrabbando, peculato, etc.).

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARKAS ITALIA S.R.L.

3.1 La mission di Arkas Italia S.r.l.

Arkas Italia S.r.l. svolge attività di agenzia marittima raccomandataria in nome e per conto di società estere, in forza di rapporti consolidati con queste ultime, e, più in generale, attività di trasporto in Italia e all'estero di diversa natura.

La Società ha sede legale a Genova, nonché unità locali a Napoli e Venezia.

Arkas Italia S.r.l. fa parte del Gruppo Fratelli Cosulich, storica società operante nel settore marittimo.

Arkas Italia S.r.l. opera nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

3.2 Principi di adozione del Modello

Attraverso l'adozione del Modello, Arkas Italia S.r.l. ha inteso:

- i. adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- ii. verificare e valorizzare i presidi già in essere, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- iii. informare tutto il personale della portata normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere su Arkas Italia S.r.l. nell'ipotesi di perpetrazione degli illeciti richiamati dal Decreto;
- iv. rendere noto a tutto il personale che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Arkas Italia S.r.l. si ispira;
- v. informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- vi. informare i propri consulenti, fornitori o collaboratori e partner commerciali che si condanna ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui Arkas Italia S.r.l. si ispira;
- vii. informare i propri consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali delle gravose sanzioni amministrative applicabili a Arkas Italia S.r.l. nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;
- viii. compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a

rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

3.3 Destinatari del Modello

Ai sensi del Decreto, Arkas Italia S.r.l. può essere ritenuta responsabile per gli illeciti commessi sul territorio dello Stato dal personale dirigente che svolge funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione, nonché da tutti i lavoratori sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei medesimi dirigenti.

Arkas Italia S.r.l. richiede a tutti i fornitori, collaboratori esterni, consulenti e partner commerciali il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti, dei principi etici e sociali, nonché del Modello, attraverso la presa visione del proprio codice etico e del Modello e tramite la previsione di un'apposita clausola contrattuale che prevede l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente a quanto sopra, nonché a prevedere, in caso di violazione, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di Arkas Italia S.r.l..

3.4 Adeguamento alle previsioni del Decreto

A seguito dell'entrata in vigore della Legge n. 123/2007 e del D.Lgs. n. 231/2001 per procedere alla stesura del Modello in essere, è stato formato un Gruppo di Lavoro costituito dalle risorse aziendali e da consulenti esterni, affinché venissero svolte le attività necessarie al fine di addivenire ad un corretto Modello, previa analisi della propria organizzazione ed attività.

Si descrivono qui di seguito le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio e di rilevazione del sistema attuale di presidi e controlli di Arkas Italia S.r.l..

3.5 I lavori preparatori alla stesura del Modello

Raccolta ed analisi della documentazione

La prima fase ha riguardato l'esame della documentazione aziendale disponibile presso le Funzioni rispettivamente competenti (procedure, organigramma, deleghe e procure, ecc.) al fine della comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per Arkas Italia S.r.l..

Mappatura delle attività, identificazione dei profili di rischio, rilevazione del sistema di controllo interno

Come suggerito dalle Associazioni di categoria, l'analisi è partita con l'inventariamento e la mappatura specifica delle attività aziendali (c.d. *risk mapping*) e pertanto sulla base dell'analisi della documentazione raccolta si è proceduto all'individuazione delle principali attività svolte nell'ambito delle singole Funzioni di Arkas Italia S.r.l..

In particolare, sono state identificate le aree ritenute a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, intendendosi per tali, rispettivamente, le attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di reato contemplate dal Decreto e le aree in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati in oggetto.

Tale attività è stata effettuata intervistando le figure apicali e i responsabili delle Funzioni di Arkas Italia S.r.l. resi edotti dei contenuti e della portata del Decreto nel corso delle interviste stesse, anche attraverso la consegna del materiale esplicativo del progetto e dell'elenco descrittivo dei reati introdotti dal Decreto e delle relative sanzioni applicabili.

Si rimanda a tale proposito ai seguenti documenti, allegati al presente Modello:

- [Allegato 1](#) – Tabella dei reati presupposti con i relativi riferimenti legislativi e sanzioni;
- [Allegato 2](#) – Tabella di mappatura dei rischi.

I citati documenti, fatti propri da Arkas Italia S.r.l., sono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza ai fini dello svolgimento dell'attività istituzionale ad esso demandata dal Decreto.

Sviluppo del Modello

FORMALIZZAZIONE DEL CODICE ETICO: Arkas Italia S.r.l. si è dotata del Codice Etico che recepisce e formalizza i principi che nella prassi la Società ha già fatto propri anteriormente all'emanazione del Decreto.

SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE: è stato preso in considerazione il sistema di deleghe e procure esistente, che tiene conto dell'assetto organizzativo deciso dall'organo amministrativo. La Società valuta comunque costantemente l'eventuale implementazione e/o revisione del predetto sistema in funzione delle esigenze aziendali.

IDENTIFICAZIONE DELLE PROCEDURE: sulla base dell'attività di valutazione del sistema di controllo interno, sono state, altresì, identificate le procedure con riferimento alle aree a rischio reato e/o strumentali citate. Le procedure definite intendono fornire le regole di comportamento e le modalità operative e di controllo cui Arkas Italia S.r.l. dovrà adeguarsi con riferimento all'espletamento delle attività a rischio e/o strumentali.

Inoltre, le citate procedure affermano la necessità della:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali e delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Per quanto attiene alle procedure in uso in azienda, si rinvia all'[Allegato 5](#).

REVISIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO: il Decreto, all'art. 6, 2 comma, lettera c), prevede espressamente l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

Per i dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

REVISIONE DELLE CLAUSOLE CONTRATTUALI: è stata predisposta una clausola standard, da inserire nei contratti di cui Arkas Italia S.r.l. è parte, al fine di essere in linea con quanto richiesto dal Decreto; inoltre, nei disclaimer delle email aziendali, viene precisato che Arkas Italia S.r.l. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ed il proprio Codice Etico e presta la propria attività esclusivamente nel rispetto di quanto previsto da predetti documenti, disponibili sul sito internet della Società ed in costante aggiornamento, richiedendo ai terzi l'osservanza dei documenti stessi.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA: l'esenzione dalla responsabilità amministrativa prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo interno all'ente, dotato di un autonomo potere di iniziativa e controllo, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo. Per dettagli in merito si rimanda all'apposito capitolo del presente documento.

3.6 Adozione e diffusione del Modello

L'adozione del Modello nell'ambito della Società è attuata secondo i seguenti criteri:

- **predisposizione e aggiornamento del Modello:** tali funzioni sono svolte ad opera della Società, dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica dell'Organismo di Vigilanza, che potrà comunque avvalersi di professionisti esterni;
- **approvazione del Modello:** il presente Modello, costituito da Codice Etico, dalla Parte Generale, dalla Parte Speciale e dai relativi allegati, viene approvato dall'organo amministrativo, il quale provvede anche alla nomina e/o al rinnovo dell'Organismo di Vigilanza. Viene altresì rimessa all'organo amministrativo della Società l'approvazione di integrazioni sostanziali al Modello;
- **applicazione e verifica del Modello:** è rimessa alla Società la responsabilità in tema di applicazione del Modello adottato; al fine di ottimizzarne l'applicazione è data facoltà all'organo amministrativo di apportare le opportune integrazioni riferite allo specifico contesto aziendale. Resta compito primario dell'Organismo di Vigilanza esercitare i controlli in merito all'applicazione del Modello adottato;
- **coordinamento sulle funzioni di controllo e verifica della efficacia del Modello:** è attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di dare impulso e di coordinare l'applicazione omogenea e il controllo del Modello nell'ambito della Società.

Il presente Modello, nella sua Parte Generale e nelle ulteriori parti di interesse a seconda dei destinatari, sono diffusi all'interno e all'esterno della Società secondo le seguenti modalità:

- consegna di una copia cartacea a:
 - ogni persona che rivesta funzioni di rappresentanza e di amministrazione;
 - ogni persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente, avente mansioni di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ogni persona che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa;
 - Organismo di Vigilanza;
- messa a disposizione di una copia presso la sede sociale della Società, nonché all'interno del server aziendale condiviso.

3.7 Profili di rischio di Arkas Italia S.r.l.

Come innanzi posto in rilievo, la “costruzione” del presente Modello ha preso l'avvio dalla individuazione delle attività poste in essere da Arkas Italia S.r.l. e dalla conseguente identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

Dall'analisi delle attività svolte e dell'organizzazione delle attività lavorative, possono essere individuate principalmente dodici aree di rischio:

- 1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** (artt. 24-25 D.Lgs. 231/01);
- 2. Reati informatici** (art. 24 bis D.Lgs. 231/01);
- 3. Delitti contro l'industria e il commercio** (art. 25 bis, n. 1, D.Lgs. 231/01)
- 4. Reati societari** (art. 25 ter D.Lgs. 231/01);
- 5. Reati colposi commessi in violazione di norme antinfortunistiche** (art. 25 septies D.Lgs. 231/01);
- 6. Reati ambientali** (art. 25 undecies D.Lgs. 231/01);
- 7. Delitti contro la personalità individuale** (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/01), seppur con riferimento al solo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- 8. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio** (art.25 octies D.Lgs. 231/2001);
- 9. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25 octies 1 del Decreto)
- 10. Reati tributari** (art. 25 quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 11. Contrabbando** (art. 25 sexesdecies D.Lgs. 231/2001);
- 12. Delitti contro il patrimonio culturale** (art. 25 septiesdecies D.Lgs. 231/2001).

Considerato l'ambito di attività di Arkas Italia S.r.l., è stata, a seconda dei casi, esclusa o considerata bassa la possibilità di realizzazione delle seguenti tipologie di reato:

- a) delitti di criminalità organizzata di cui all'art 24 ter del Decreto, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- b) condotte criminose di falso nummario di cui all'art. 25 bis del Decreto in quanto Arkas Italia S.r.l. non fa utilizzo di denaro contante se non, seppur in via residuale, presso le agenzie viaggi ed in ogni caso, oltre ad aver adottato un Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari che si occupa anche di tale settore, si è dotata presso le predette agenzie viaggi di apposita apparecchiatura per la verifica delle banconote; per quanto concerne i valori di bollo, la Società si rivolge esclusivamente a ricevitorie autorizzate; inoltre, eventuali rischi di importazione, esportazione e trasporto di prodotti contraffatti, alterati o con segni falsi risultano di carattere residuale e comunque oggetto di idonei presidi da parte di Fratelli Arkas Italia S.r.l.;
- c) reati genitali femminili di cui all'art. 25 quater, n. 1, del Decreto;
- d) atti di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico ex art. 25 quater del Decreto, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- e) reati di abuso di mercato ai sensi dell'art. 25 sexties del Decreto;
- f) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies del Decreto);
- g) reato di dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies del Decreto);
- h) delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 25 duodecies del Decreto;
- i) reati di razzismo e xenofobia di cui all'art. 25 terdecies del Decreto;
- j) reati cosiddetti "transnazionali" ex art. 10 L. 146/2006, in quanto non sono state ravvisate particolari tipologie di rischi, se non di carattere residuale, anche alla luce dell'esistenza di idonei presidi presso la Società, richiamati tra l'altro con riferimento ad altre ipotesi di reato;
- k) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies del Decreto).

Si ritiene infatti che il richiamo ai principi contenuti sia nel presente Modello sia nel Codice Etico (che prevedono il rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, dignità ed uguaglianza nonché il rispetto delle leggi) e i presidi comunque implementati da Arkas Italia S.r.l. risultino idonei alla prevenzione dei reati richiamati alle lettere da a) a k) che precedono.

Conseguentemente, sulla base dell'analisi di cui sopra, le aree di rischio e/o strumentali individuate e per le quali sono state identificate le procedure di riferimento sono le seguenti:

a) Processi/attività a rischio per i reati contro la PA

- utilizzo di finanziamenti per scopi diversi da quelli per i quali i finanziamenti stessi sono stati concessi;
- richiesta di finanziamenti per la formazione del personale;
- falsa documentazione attestante il possesso dei requisiti necessari per la partecipazione a gare per l'ottenimento di appalti pubblici;
- conseguimento di un profitto economico in danno della PA mediante artifici o raggiri;
- conseguimento di elargizioni o rimborsi non dovuti;
- gestione degli adempimenti presso soggetti pubblici per comunicazioni, dichiarazioni, deposito atti e documenti, pratiche, etc.;
- attività commerciali/di business verso Enti della PA;
- acquisizione di servizi professionali da collaboratori esterni;
- gestione risorse umane (recruiting/assunzione, piani di carriera, etc.);

b) Processi/attività a rischio per i reati informatici

- accesso ad un sistema informatico protetto;
- protezione di codici o parole chiave per accedere ad un sistema informatico protetto;
- danneggiamento di informazioni e/o di dati e programmi altrui;
- documenti informatici pubblici e/o privati;

c) Processi/attività a rischio per i delitti contro l'industria e il commercio

- applicazione di prezzi per i servizi prestati;
- vendita o trasporto di prodotti con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita;
- nomi, marchi o segni distintivi protetti;

d) Processi/attività a rischio per i reati societari

- gestione societaria;
- contabilità e bilancio e gestione finanziaria;
- comunicazioni esterne;
- bilancio d'esercizio;
- fatturazione interna ed esterna;
- controllo di gestione, controllo progetti/attività su clienti;
- gestione cespiti;
- operazioni straordinarie (riorganizzazioni, cessioni, fusione, scissione, scorpori, etc.);

- gestione dei rapporti con enti di controllo;
- gestione dei rapporti con gli organi amministrativi della Società;
- attività di informazione e marketing;
- gestione delle iniziative di business: omaggi, liberalità, sponsorizzazioni e, in genere, concessione di beni e servizi aziendali;

e) Processi/attività a rischio per i reati ex L. 123/2007 (salute e sicurezza sul lavoro)

- attività operative aziendali nei luoghi di lavoro;

f) Processi/attività a rischio per i reati ambientali

- traffico illecito di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
- ricezione, trasporto, esportazione, importazione di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
- trasporto di prodotti con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita;

g) Processi/attività a rischio per i delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

- reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento;
- utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento;

h) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio

- violazione dell'art. 648 cod. pen. in particolare in sede di approvvigionamento;
- violare il divieto di trasferire denaro o titoli al portatore di importo pari o superiore al limite ammesso;
- favorire il reimpiego di denaro proveniente da delitto mediante triangolazione;
- favorire la commissione di reati al fine di impiegare, sostituire, trasferire i proventi di tali reati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, in modo da occultarne la provenienza delittuosa.

i) Processi/attività a rischio per delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);

- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (in violazione della normativa applicabile);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (in violazione della normativa applicabile);

j) Processi/attività a rischio per i reati Tributari

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti in violazione della normativa applicabile;
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (in violazione della normativa applicabile);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti in violazione della normativa applicabile;
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (in violazione della normativa applicabile);
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte in violazione della normativa applicabile;
- Dichiarazione infedele in violazione della normativa applicabile;
- Omessa dichiarazione in violazione della normativa applicabile;
- Indebita compensazione in violazione della normativa applicabile.

k) Processi/attività a rischio per i reati di Contrabbando

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973 in violazione della normativa applicabile);
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile;
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973): in violazione della normativa applicabile

l) Processi/attività a rischio per i delitti contro il patrimonio culturale

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies cod. pen): in violazione della normativa applicabile;
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter cod. pen.): in violazione della normativa applicabile;

- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies cod. pen.): in violazione della normativa applicabile;
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies cod. pen.): in violazione della normativa applicabile;
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.): in violazione della normativa applicabile.

L'Organismo di Vigilanza ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che, a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività della Società, potranno essere aggiunte alle attività sensibili.

4. CODICE ETICO

4.1 Premessa

Arkas Italia S.r.l., nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari, assume, come principi ispiratori, il rispetto della Legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché delle norme interne, in un quadro di legalità, correttezza, trasparenza e nel rispetto della dignità della persona.

Arkas Italia S.r.l., inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore sono perseguiti assicurando alle strutture ed ai processi standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici di Arkas Italia S.r.l. siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

I principi etici che saranno enunciati nel presente Codice Etico sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

4.2 Scopo e applicazione

Il Codice Etico di Arkas Italia S.r.l. indica i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i Destinatari.

Tali sono gli amministratori della Società (di seguito anche "Amministratori"), i suoi dipendenti, inclusi i dirigenti (di seguito anche "Personale"), nonché tutti coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per Arkas Italia S.r.l. (es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner

commerciali) (di seguito anche "Terzi Destinatari").

I Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Il complesso delle regole contenute nel Codice Etico, peraltro, uniformando i comportamenti aziendali a standard etici particolarmente elevati ed improntati alla massima correttezza e trasparenza, garantisce la possibilità di salvaguardare gli interessi degli *stakeholders*, nonché di preservare l'immagine e la reputazione della Società, assicurando nel contempo un approccio etico al mercato con riguardo alle attività svolte.

4.3 Principi generali che regolano l'attività della Società

La Società, difatti, ha avvertito l'esigenza di addivenire ad un'esaustiva e chiara formalizzazione dei principi cui riconosce valore etico positivo, primario ed assoluto. Tali principi rappresentano i valori fondamentali cui i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento della *mission* aziendale e, in genere, nella conduzione delle attività sociali.

In particolare, i principi etici fondamentali adottati da Arkas Italia S.r.l. riguardano i valori e le aree d'attività di seguito elencate:

- **la responsabilità ed il rispetto delle Leggi, dei Codici e dei Regolamenti vigenti;**
- **la correttezza:** i Destinatari devono agire correttamente al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi, intendendosi per tali, genericamente, tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, da evitare situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possano trarre vantaggio e/o un profitto indebito da opportunità conosciute durante ed in ragione dello svolgimento della propria attività;
- **l'imparzialità:** Arkas Italia S.r.l. disconosce e ripudia ogni principio di discriminazione basato sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori. Le risorse che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico;
- **l'onestà e la trasparenza:** rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività di Arkas Italia S.r.l., le sue iniziative, i suoi prodotti e/o servizi, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituiscono elemento essenziale della gestione aziendale;
- **l'integrità:** Arkas Italia S.r.l. non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamento contrario alla normativa vigente ivi inclusa quella deontologica, e/o al Codice Etico;
- **l'efficienza:** in ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard

qualitativi più avanzati;

- **la concorrenza leale:** Arkas Italia S.r.l. riconosce il valore della concorrenza quando ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti degli operatori presenti sul mercato, impegnandosi a non danneggiare indebitamente l'immagine dei concorrenti e dei loro prodotti;
- **la tutela della privacy:** Arkas Italia S.r.l. s'impegna a tutelare la Privacy dei Destinatari, nel rispetto della normativa vigente (ivi compreso il Regolamento UE 2016/679, c.d. GDPR), nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato. L'acquisizione ed il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali del Personale e degli altri soggetti di cui la Società disponga, avvengono nel rispetto di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati non possano venire a conoscenza. Tali procedure sono conformi alle normative vigenti (ivi compreso il Regolamento UE 2016/679, c.d. GDPR);
- **lo spirito di servizio:** i Destinatari devono orientare la propria condotta, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, al perseguimento della *mission* aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità per la collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità;
- **il valore delle risorse umane:** le risorse umane sono riconosciute quale valore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. Arkas Italia S.r.l. tutela la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenza possedute nel rispetto della normativa vigente in materia di diritto della personalità individuale, con particolare riguardo all'integrità morale e fisica del Personale. Arkas Italia S.r.l. s'impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa con soggetti coinvolti in fatti di terrorismo. Il Personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Il riconoscimento di aumenti salariali o di altri strumenti d'incentivazione e l'accesso a ruoli e incarichi superiori sono legati, oltre che alle norme stabilite dalla Legge e dal contratto collettivo di lavoro, ai meriti individuali dei dipendenti, tra i quali la capacità di esprimere comportamenti e competenze organizzative improntate ai principi etici di riferimento della Società, indicati dal presente Codice;
- **i rapporti con la collettività e la tutela ambientale:** Arkas Italia S.r.l. è impegnata ad operare nel rispetto dell'ambiente e della salute delle persone, ben consapevole delle proprie responsabilità sociali ed etiche nei confronti delle comunità in cui opera o da cui trae risorse;
- **i rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche:** Arkas Italia S.r.l. persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche ed in generale con la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza d'autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operato-

re economico. I rapporti con interlocutori istituzionali sono mantenuti esclusivamente tramite i soggetti a ciò deputati. Se Arkas Italia S.r.l. si avvale di un consulente o di un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società inoltre non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un soggetto terzo qualora esistano conflitti d'interesse anche potenziali;

- **i rapporti con operatori internazionali:** Arkas Italia S.r.l. s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale. A tale proposito, la Società s'impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, Arkas Italia S.r.l. s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e gli operatori internazionali;
- **il ripudio di ogni forma di terrorismo:** Arkas Italia S.r.l. ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia. A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi;
- **la tutela della personalità individuale:** Arkas Italia S.r.l. riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile. La Società s'impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i Destinatari, la condivisione dei medesimi principi;
- **la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente:** Arkas Italia S.r.l. persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, nonché il rispetto dell'ambiente. A tale proposito, la Società adotta le misure più opportune per evitare i rischi connessi allo svolgimento della propria attività d'impresa e, ove ciò non sia possibile, per una adeguata valutazione dei rischi esistenti, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte e di garantirne l'eliminazione.

Nell'ambito della propria attività, Arkas Italia S.r.l. s'impegna ad adeguare il lavoro all'uomo, ivi incluso per ciò che attiene la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in

particolare per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo, nonché per ridurre gli effetti di tali lavori sulla salute.

4.4 Principi e norme di comportamento

Arkas Italia S.r.l. ha riservato un'apposita sezione del Codice Etico alle norme ed ai principi di comportamento che devono essere rispettati nell'ambito dell'attività d'impresa, indicando, per ciascuna categoria dei Destinatari, le norme ed i principi di comportamento da seguire. Arkas Italia S.r.l. si impegna a favorire ed a garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso soggetti coinvoltezzati mediante apposite ed adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, Arkas Italia S.r.l. assicurerà un adeguato programma di formazione e una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice Etico.

a) Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi Sociali

I componenti degli organi sociali, in ragione del loro fondamentale ruolo, anche qualora non siano dipendenti della Società, sono tenuti a rispettare le previsioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte.

Gli organi sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa proseguendo l'obiettivo della creazione di valore per Arkas Italia S.r.l. nel rispetto dei principi di legalità e correttezza. In particolare, nello svolgimento della loro attività, essi devono tenere un comportamento ispirato all'autonomia, all'indipendenza ed alla correttezza nei rapporti con qualsivoglia interlocutore, sia pubblico sia privato.

Ugualmente, devono tenere un comportamento responsabile e leale nei confronti della Società e astenersi dal compiere atti in presenza di un conflitto di interesse. Devono, inoltre, fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

In particolare l'organo amministrativo è tenuto a svolgere il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza, permettendo così alla Società di trarre beneficio dalla sua competenza.

b) Principi e norme di comportamento per il Personale

Arkas Italia S.r.l. s'impegna a garantire un ambiente di lavoro dove sussistano reciproca fiducia e rispetto, dove tutti si sentano responsabili della reputazione della Società e dei risultati conseguiti.

La Società seleziona, impiega e promuove il Personale unicamente in base alla professionalità richiesta dall'incarico affidato promuovendo il rispetto dei principi d'eguaglianza e di pari opportunità, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare.

Il Personale deve uniformare la propria condotta, sia nei rapporti interni sia nei confronti degli interlocutori esterni alla Società, alla normativa vigente, ai principi

espressi dal Codice Etico ed alle norme di comportamento appositamente indicate, nel rispetto del Modello e delle procedure aziendali vigenti.

In via generale, il personale di Arkas Italia S.r.l. deve evitare di porre in essere, di dar causa o di collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei, anche in via potenziale, ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto, nonché a collaborare con l'Organismo di Vigilanza nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie da esso richieste.

E' inoltre prevista la trasmissione, in favore dell'Organo di Vigilanza, di segnalazioni di eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico, delle norme e dei principi comportamentali dettati con riguardo a particolari questioni ed a specifici settori della vita aziendale, i cui tratti salienti sono di seguito esposti:

– [Conflitto di interessi](#)

Il Personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse effettivo o potenziale con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interessi.

Qualora si trovi in una situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, all'organo amministrativo e all'OdV, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare gli esponenti aziendali e le altre persone con possibilità oggettiva di influenzare le scelte della Società, devono evitare assolutamente di utilizzare, anche solo implicitamente, la loro posizione per influenzare decisioni di proprio favore o a favore di parenti, amici e conoscenti per fini prettamente personali di qualunque natura essi siano.

– [Rapporti con la Pubblica Amministrazione](#)

Tutti i rapporti intercorrenti con soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio devono essere condotti nel pieno rispetto delle leggi e delle norme vigenti, oltre che del Modello e del Codice Etico, al fine di assicurare la legittimità, la trasparenza e l'integrità dell'operato della Società.

Nei limiti di seguito indicati, al Personale di Arkas Italia S.r.l. è fatto divieto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori (anche in termini d'opportunità di impiego o a mezzo di attività - anche commerciali - direttamente o indirettamente riconducibili al dipendente) in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Gli omaggi e gli atti di cortesia verso Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio

o comunque pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, essendo di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Nel caso d'indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità, il personale è tenuto ad assicurare la dovuta collaborazione.

Arkas Italia S.r.l. condanna ogni comportamento che possa costituire atto di corruzione. Analogamente, i dipendenti ed i collaboratori devono segnalare al proprio responsabile qualunque tentativo d'estorsione o concussione da parte di Pubblico Ufficiale di cui dovessero essere destinatari o a conoscenza.

Arkas Italia S.r.l. non rimborsa contributi politici, concessi a titolo personale da dipendenti, amministratori e da qualsiasi soggetto ad essa delegato.

- Rapporti con clienti e fornitori

Il personale di Arkas Italia S.r.l. deve improntare i rapporti con i clienti ed i fornitori alla massima correttezza e trasparenza, tenendo conto delle previsioni di legge che regolano lo svolgimento dell'attività nonché gli specifici principi etici su cui è improntata l'attività della Società.

- Obbligo di aggiornamento

Nello svolgimento della loro attività per conto di Arkas Italia S.r.l., il Personale è tenuto a mantenere sempre un elevato grado di professionalità. Tutti i dipendenti, inoltre, in relazione allo specifico ambito di competenza, sono tenuti ad un costante aggiornamento.

- Riservatezza

Il Personale deve trattare con assoluta riservatezza, anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito della Società, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro.

- Diligenza nell'utilizzo dei beni della Società

Il Personale deve proteggere e custodire i valori ed i beni della Società ad esso affidati, e contribuire alla tutela del patrimonio di Arkas Italia S.r.l. in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sicurezza di tale patrimonio.

In ogni caso, il Personale deve evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali di Arkas Italia S.r.l..

- Bilancio ed altri documenti sociali

Il Personale dovrà riservare particolare attenzione alla attività di predisposizione del bilancio e degli altri documenti sociali.

A tale proposito, sarà necessario garantire:

- un'adeguata collaborazione alle funzioni aziendali preposte alla redazione dei

documenti sociali;

- la completezza, la chiarezza e l'accuratezza dei dati e delle informazioni forniti;
- il rispetto dei principi di compilazione dei documenti contabili giustificati con un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli, che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Infine, per evitare di effettuare o ricevere pagamenti indebiti, i dipendenti ed i collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da o a favore di Arkas Italia S.r.l. devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate da Arkas Italia S.r.l.;
- non devono essere create registrazioni false incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a Arkas Italia S.r.l.;
- non deve essere fatto alcun uso autorizzato dei fondi o delle risorse di Arkas Italia S.r.l..

– Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In aggiunta, il Personale deve:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a sua disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lett. c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui venga a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla successiva lett. f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) provvedere alla cura dei mezzi di protezione individuale messi a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica di propria iniziativa e segnalandone eventuali difetti o inconvenienti al datore di lavoro o al dirigente o al preposto;
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- i) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- j) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

- Contesto ambientale

Arkas Italia S.r.l. favorisce condizioni di lavoro che tutelano l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Arkas Italia S.r.l. inoltre si impegna a favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a:

- a. un'attenzione ed un impegno continuo per migliorare le proprie performance attraverso la riduzione delle emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo;
- b. un utilizzo responsabile e consapevole delle risorse naturali orientato anche al riciclo/riutilizzo dei combustibili e dell'energia;
- c. una prevenzione e riduzione della produzione e pericolosità dei rifiuti, nonché alla corretta gestione delle operazioni legate agli stessi;
- d. valutare in anticipo gli impatti ambientali e di sicurezza di tutte le nuove attività, processi e prodotti.

- Riciclaggio/ricettazione/autoriciclaggio

Il Personale dovrà adottare tutti gli strumenti e le cautele opportune per garantire la trasparenza e la correttezza delle transazioni commerciali.

In particolare, è necessario che:

- a) gli incarichi conferiti ad eventuali aziende di servizi e/o persone fisiche che curano gli interessi economico/finanziari della Società siano redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite;
- b) le funzioni competenti assicurino il controllo dell'avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti e che sia sempre verificata la coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme;

- c) sia effettuato il controllo dei flussi finanziari aventi ad oggetto i rapporti (pagamenti/operazioni infragruppo) con altre società;
- d) siano rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire;
- e) siano fissati i criteri di valutazione delle offerte;
- f) con riferimento all'attendibilità commerciale/professionale dei fornitori e dei partner, siano richieste e ottenute tutte le informazioni necessarie;
- g) in caso di conclusione di accordi/joint venture finalizzate alla realizzazione di investimenti, sia garantita la massima trasparenza.

c) Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Come sopra rilevato, il Modello ed il Codice Etico si applicano anche ai Terzi Destinatari, ovvero ai soggetti, esterni alla Società, che operano, direttamente o indirettamente, per il raggiungimento degli obiettivi di quest'ultima (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Tali soggetti, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, sono obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico che ne è parte, inclusi i principi etici di riferimento e le norme di comportamento dettate per il Personale.

A tal fine, Arkas Italia S.r.l. inserisce, nelle lettere d'incarico e/o negli accordi negoziali, apposite clausole volte a confermare l'obbligo del terzo di conformarsi pienamente al Codice Etico e al Modello, nonché a prevedere, in caso di violazione, tra le altre cose, l'adozione dei relativi provvedimenti da parte di Arkas Italia S.r.l., ivi compresa l'eventuale risoluzione del rapporto.

- Criteri di condotta nei confronti dei clienti finali

I Destinatari promuovono la massima imparzialità e rifiutano qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela.

I Destinatari forniscono alla clientela messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette.

I Destinatari favoriscono la massima cortesia e disponibilità nella gestione dei rapporti con la clientela finale.

I Destinatari promuovono il miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti alla clientela finale.

La Società s'impegna a fornire servizi che offrano un reale valore in termini di fruibilità, qualità e prezzo e che siano sicuri per l'uso a cui sono destinati.

- Criteri di condotta nei confronti dei fornitori

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, li-

vello innovativo, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

– Criteri di condotta nei confronti degli Intermediari e condotta di questi ultimi

I processi di selezione e scelta degli Intermediari sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza. Gli Intermediari sono destinatari di messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, che evitano formule difficilmente comprensibili o favoriscono pratiche commerciali scorrette.

Gli Intermediari, in qualità di Destinatari, rispettano il Codice e gli eventuali protocolli loro applicabili.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con gli Intermediari.

Qualora i Destinatari ricevano da un Intermediario proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto all'Organismo di Vigilanza.

Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore degli Intermediari che possa, anche solo potenzialmente, essere intesa come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia.

È in ogni caso vietata agli Intermediari qualunque forma di donazione, beneficio, utilità o promessa di tali vantaggi, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Arkas Italia S.r.l..

È in particolare vietata agli Intermediari qualsiasi forma di regalo ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità o promessa a membri di organi rappresentativi di enti o a loro familiari, con lo scopo di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I Destinatari che venissero a conoscenza di violazioni, omissioni, falsificazioni o negligenze da parte di Intermediari, o di uno dei loro collaboratori, nell'ambito dello svolgimento del rapporto d'affari, sono tenuti a segnalare i fatti all'Organismo di Vigilanza.

4.5 Whistleblowing

Arkas Italia S.r.l. tutela i Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello di cui siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio.

I Destinatari e/o i Terzi Destinatari che segnalino illeciti o violazioni relative al Modello devono effettuare una segnalazione circostanziata dei predetti illeciti o violazioni, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, Arkas Italia S.r.l. mette a disposizione dei segnalanti uno o più canali per effettuare le predette segnalazioni: la trasmissione delle segnalazioni avverrà nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante.

Arkas Italia S.r.l. si impegna a far sì che non vengano posti in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il Sistema Sanzionatorio di Arkas Italia S.r.l. prevede sanzioni in caso di violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché a carico di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Arkas Italia S.r.l. ha adottato e condiviso con i propri dipendenti e i componenti degli organi sociali una specifica procedura in materia di Whistleblowing.

4.6 Istituzione e obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza e dall'Organismo di Vigilanza

Arkas Italia S.r.l. si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico.

Tale Organismo si occuperà in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

I Destinatari del Codice Etico devono adempiere a precisi obblighi d'informazione nei confronti dell'OdV, con particolare riferimento alle possibili violazioni di norme di legge o regolamenti, del Modello, del Codice Etico, delle procedure interne.

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate per iscritto.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

E' compito dell'Organismo di Vigilanza segnalare ai soggetti aziendali deputati

all'irrogazione delle sanzioni le violazioni commesse dagli Esponenti Aziendali o dai collaboratori esterni della Società, proponendo l'adozione di adeguate misure disciplinari.

È altresì suo compito segnalare all'organo dirigente le violazioni commesse dai dirigenti della Società.

Arkas Italia S.r.l. provvede a stabilire adeguati canali d'informazione attraverso i quali i soggetti cointeressati possono svolgere le proprie segnalazioni in merito all'applicazione o alle violazioni del Codice.

4.7 Le modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- a) vigilare sul rispetto del Modello e del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Modello o del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- c) fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Modello o del Codice Etico;
- d) seguire e coordinare l'aggiornamento Modello e del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento/o aggiornamento;
- e) promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di comunicazione e formazione sul Modello e, in particolare, sul Codice Etico;
- f) segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Modello o del Codice Etico, proponendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile, e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate. Ricevuta la segnalazione della violazione, l'organo amministrativo (o comunque gli organi aziendali indicati nel Sistema Sanzionatorio) si pronuncia in merito alla eventuale adozione e/o modifica delle sanzioni proposte dall'OdV, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti in ordine alla loro effettiva applicazione. In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

5. MODELLO DI GOVERNANCE

Il modello di *governance* di Arkas Italia S.r.l. e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle norme di legge.

La struttura di Arkas Italia S.r.l., infatti, è stata creata tenendo conto della necessità di dotare la Società di una organizzazione tale da garantire la massima efficienza ed efficacia operativa.

Il sistema di *corporate governance* di Arkas Italia S.r.l. risulta così articolato:

– **Assemblea dei Soci:**

l'Assemblea dei Soci è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto.

– **Consiglio di Amministrazione:**

il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, nei limiti di quanto consentito dalla legge e dallo Statuto. Al Consiglio di Amministrazione risulta, quindi, tra l'altro, conferito il potere di definire gli indirizzi strategici della Società, nonché di verificare l'esistenza e l'efficienza dell'assetto organizzativo ed amministrativo della stessa. E' stato nominato un Amministratore Delegato, con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, e sono state conferite apposite deleghe ad alcuni dei componenti del Consiglio di Amministrazione;

– **Collegio Sindacale:**

il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi sociali e sono rieleggibili.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

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

E' stato altresì nominato un institore, con specifici poteri, con riferimento all'unità locale di Napoli.

Al fine di rendere immediatamente chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale aziendale, Arkas Italia S.r.l. ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzata l'intera propria struttura organizzativa ([Allegato 6](#)).

Nell'organigramma in particolare sono specificate:

- le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;

- le linee di dipendenza gerarchica;
- i soggetti che operano nelle singole aree ed il relativo ruolo organizzativo.

Tali documenti, che specificano la struttura organizzativa, sono oggetto di costante aggiornamento in funzione dei cambiamenti effettivamente intervenuti nella struttura organizzativa.

6. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Così come richiesto dalla buona pratica aziendale e specificato anche nelle Linee Guida di Confindustria, il Consiglio di Amministrazione di Arkas Italia S.r.l. è l'organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite con una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società risultano sempre individuati e fissati in modo coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto strettamente necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

I poteri così conferiti vengono periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi che intervengono nella struttura della Società.

[La struttura del sistema di deleghe e procure in Arkas Italia S.r.l.](#)

Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto e provvede ad assegnare i poteri di gestione e di firma strettamente connessi e funzionali allo svolgimento delle rispettive competenze, circoscritti a limiti di valore, tenendo peraltro conto dell'assetto organizzativo deciso dal medesimo organo amministrativo.

Le deleghe e le procure sono sempre formalizzate attraverso appositi verbali; ciascuno di questi atti di delega o conferimento di poteri di firma fornisce le seguenti indicazioni:

- 1) soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- 2) soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- 3) oggetto, costituito dalla elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita. Tali attività ed atti sono sempre funzionali e/o strettamente correlati alle competenze e funzioni del soggetto delegato;
- 4) limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma, come sopra delineato, è costantemente applicato nonché regolarmente monitorato nel suo complesso, anche in ragione delle modifiche nella struttura aziendale, in modo da risultare il più possibi-

le coerente con l'organizzazione gerarchico-funzionale e le esigenze della Società. Sono inoltre attuati singoli aggiornamenti, immediatamente conseguenti alla variazione di funzione/ruolo/mansione del singolo soggetto, ovvero periodici aggiornamenti che coinvolgono l'intero sistema.

7. PROCEDURE MANUALI ED INFORMATICHE E I CONTRATTI DI GRUPPO

Nell'ambito del proprio sistema organizzativo, Arkas Italia S.r.l. ha messo a punto un complesso di procedure, sia manuali sia informatiche, volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali, nel rispetto dei principi indicati dalle Linee Guida di Confindustria.

In particolare, le procedure approntate dalla Società costituiscono le regole da seguire in seno ai processi aziendali interessati, prevedendo anche i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle attività aziendali.

Quanto, specificatamente, alle procedure informatiche, può indicarsi, in estrema sintesi, che i relativi sistemi (quali il Sistema informatico SAP e il Sistema informatico YNA, in uso ad Arkas Italia S.r.l. in forza di apposito contratto con la società Bimas Information Technologies Services S.A., facente parte del gruppo armatoriale Arkas) sono supportati da applicativi informatici di alto livello qualitativo.

Essi costituiscono di per sé la "guida" alle modalità di effettuazione delle attività aziendali e assicurano un elevato livello di standardizzazione e di *compliance*, essendo i processi gestiti da tali applicativi validati a monte del rilascio del software.

In questo contesto, pertanto, la Società assicura il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, onde addivenire ad un'adeguata separazione dei compiti mediante la contrapposizione delle funzioni;
- adottare le misure volte a garantire che ogni operazione, transazione, azione sia verificabile, documentata, coerente, congrua;
- prescrivere l'adozione di misure volte a documentare i controlli espletati rispetto alle operazioni e/o alle azioni effettuate.

Le procedure sono diffuse e pubblicizzate presso i Servizi/Funzioni interessati attraverso specifica comunicazione e formazione.

Arkas Italia S.r.l. ha stipulato con Genesys Informatica S.r.l. e Fratelli Cosulich S.p.A., società del Gruppo Fratelli Cosulich, contratti (di seguito, anche, "**i Contratti di Gruppo**") che prevedono l'affidamento in capo a queste ultime dello svolgimento di determinati servizi di carattere amministrativo, finanziario, fiscale e societario.

In particolare, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato:

- l'attività di assistenza informatica e telefonica per la sede legale di Genova e per le unità locali di Napoli e di Venezia a Genesys Informatica S.r.l.;
- servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi gene-

rali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato).

8. CONTROLLO DI GESTIONE

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche "Controllo di Gestione") di Arkas Italia S.r.l. prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire in maniera chiara, sistematica e conoscibile le risorse (monetarie e non) a disposizione ed il perimetro nell'ambito del quale tali risorse possono essere impiegate, attraverso idonea programmazione;
- rilevare gli eventuali scostamenti rispetto a quanto predefinito in sede di programmazione, analizzarne le cause e riferire i risultati delle valutazioni agli appropriati livelli gerarchici per gli opportuni interventi di adeguamento, attraverso la relativa consuntivazione.

La rilevazione sistematica di ogni eventuale scostamento dei dati correnti rispetto alle previsioni assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati).

L'organo amministrativo di Arkas Italia S.r.l. effettua una valutazione degli investimenti da programmare: tale valutazione costituisce il sentiero sul quale sviluppare l'attività aziendale.

Gli interventi di maggior rilievo destinati a igiene, sicurezza ed ambienti di lavoro vengono determinati in virtù di decisioni assunte dall'organo amministrativo o dai soggetti appositamente delegati.

Le attività ripetitive e/o correnti rientrano invece nei normali costi di funzionamento: a solo titolo di esempio si evidenzia l'acquisto delle dotazioni personali per i lavoratori, gli interventi di formazione interna/esterna e il mantenimento del livello manutentivo degli impianti.

9. SISTEMA DI CONTROLLO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E SULL'AMBIENTE

Arkas Italia S.r.l. ritiene che la salute e sicurezza dei dipendenti e dei terzi interessati ed il rispetto dell'ambiente siano di primaria importanza, come specificatamente evidenziato nel Codice Etico della Società.

L'obiettivo principale dell'organizzazione in questo ambito è quello di minimizzare infortuni, incidenti e malattie professionali, così come limitare gli impatti, derivanti dalle attività svolte, sull'ambiente.

Nel rispetto di questi principi, Arkas Italia S.r.l. si impegna a:

- rispettare normativa e regolamentazione applicabili, nonché altri requisiti sottoscritti dalla Società, in materia di Ambiente, Sicurezza e Salute dei lavoratori;

- promuovere ed attuare ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute del proprio personale e degli altri lavoratori presenti *in situ*, nonché di coloro che sono presenti nell'area delle proprie realtà operative;
- aumentare la cultura della sicurezza e della prevenzione, nonché della tutela ambientale, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione;
- provvedere a condizioni di lavoro sicure e salubri in un'ottica del loro continuo miglioramento;
- sviluppare un rapporto di costruttiva collaborazione, improntato alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le Istituzioni nella gestione delle problematiche dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza;
- favorire nell'ambito della sicurezza sul lavoro una gestione attenta e responsabile attraverso:
 - una struttura organizzativa con chiari compiti e responsabilità;
 - l'utilizzo di sistemi e processi atti a garantire la sicurezza intrinseca delle proprie attività;
 - l'identificazione periodica dei pericoli d'incidente connessi con le proprie attività, prendendo adeguati provvedimenti di prevenzione e protezione;
 - la formazione, l'informazione e l'addestramento del proprio personale;
 - la verifica e valutazione dell'affidabilità delle imprese appaltatrici e fornitori;
 - la predisposizione di piani di emergenza, in grado di proteggere la popolazione, l'ambiente e coloro che lavorano nel caso di anomalie operative e/o di incidenti;
 - la verifica che la realizzazione di modifiche ai processi, alle apparecchiature e all'organizzazione (struttura e/o ruoli) siano supportati da un'adeguata analisi di rischio;
 - la registrazione, l'analisi e la comunicazione degli incidenti, pianificando ed attuando le azioni necessarie al miglioramento;
- favorire in campo ambientale uno sviluppo sostenibile attraverso attività volte a gestire e ridurre gli impatti ambientali significativi.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella prevista dalla normativa prevenzionistica vigente, nell'ottica di eliminare ovvero, laddove ciò non sia possibile, ridurre e quindi gestire i rischi lavorativi per i lavoratori.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa, operano i soggetti di seguito indicati:

- i datori di lavoro, dirigenti e preposti;
- i responsabili e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- il medico competente;
- gli addetti al primo soccorso ed alla gestione delle emergenze;

- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- i lavoratori;
- i soggetti esterni alla Società che svolgono attività rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro (fornitori, soggetti a cui è affidato un lavoro in virtù di un contratto d'appalto o d'opera o di somministrazione, progettisti, installatori di impianti o altri tecnici).

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono meglio specificati e definiti nella Parte Speciale del presente Modello unitamente alla gestione operativa.

Il sistema di monitoraggio della sicurezza e dell'ambiente

La Società ha rivolto particolare attenzione all'esigenza di predisporre ed implementare, in materia di aspetti ambientali e di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), un efficace ed efficiente sistema di controllo incentrato su un sistema di monitoraggio che si sviluppa su un duplice livello.

Il primo livello di monitoraggio coinvolge tutti i soggetti che operano nell'ambito della struttura organizzativa della Società, essendo previsto:

- l'auto-controllo da parte dei lavoratori, i quali devono sia utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione, sia segnalare immediatamente le deficienze di tali mezzi e dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- il coinvolgimento diretto e costante dei soggetti aziendali con specifici compiti in materia di ambiente e SSL (ad esempio, datore di lavoro, dirigenti, preposti), i quali intervengono, tra l'altro, in materia:
 - a) di vigilanza e monitoraggio periodici e sistematici sulla osservanza degli obblighi di legge e delle procedure aziendali in materia di SSL;
 - b) di segnalazione al datore di lavoro di eventuali deficienze e problematiche;
 - c) di individuazione e valutazione dei fattori aziendali di rischio;
 - d) di elaborazione delle misure preventive e protettive attuate, nonché dei sistemi di controllo di tali misure;
 - e) di proposizione dei programmi di formazione e addestramento dei lavoratori, nonché di comunicazione e coinvolgimento degli stessi.

Il secondo livello di monitoraggio è svolto dall'Organismo di Vigilanza, al quale è assegnato il compito di verificare che sia assicurata la funzionalità del complessivo sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Tale compito è stato assegnato all'OdV in ragione della sua idoneità ad assicurare l'obiettività e l'imparzialità dell'operato, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di svolgere efficacemente il monitoraggio di secondo livello, è previsto ad esempio l'obbligo di inviare all'OdV stesso copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ambientale, comprensivo dei verbali delle riunioni periodiche di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/2008, nonché le seguenti informazioni:

- dati relativi agli infortuni, ai mancati infortuni ed agli incidenti di carattere ambientale occorsi nei siti della Società;
- informazioni in merito ad eventi verbali di ispezione da parte delle Autorità di vigilanza (ad es. ASL, ARPA, VVF, INAIL, ecc.);
- elenco aggiornato delle prescrizioni legali applicabili in ambito SSL e ambiente;
- verbale del riesame della direzione.

10. COMUNICAZIONE AL PERSONALE E SUA FORMAZIONE

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, è obiettivo di Arkas Italia S.r.l. garantire verso tutti i Destinatari del Modello una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta, di principi e delle previsioni ivi contenute.

Tutto il Personale di Arkas Italia S.r.l. nonché i soggetti apicali, consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello, sia delle modalità attraverso le quali Arkas Italia S.r.l. ha inteso perseguirli.

L'adozione del Modello e le revisioni sostanziali dello stesso sono comunicate a tutto il Personale in Arkas Italia S.r.l. al momento dell'approvazione del Modello e delle revisioni stesse.

In particolare tutto il personale viene informato sui contenuti del Decreto, sull'importanza dell'effettiva attuazione del Modello e sulle modalità di formazione previste da Arkas Italia S.r.l..

Ai nuovi assunti viene messa a disposizione una copia del Modello e del Codice Etico, così da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza al fine di incrementare costantemente la cultura di eticità all'interno di Arkas Italia S.r.l..

I suddetti soggetti si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

[La formazione sul Modello](#)

La Società cura la periodica formazione del Personale e di tutti i Destinatari al fine di favorire una conoscenza ed una consapevolezza adeguata del Modello, al fine di incrementare la cultura nel rispetto della normativa di legge e dei regolamenti di comportamento.

In particolare è previsto che i principi del Modello, ed in particolare quelli del Codice Etico che ne è parte, siano illustrati alle risorse aziendali attraverso apposite attività formative (ad esempio corsi, seminari, questionari) che abbiano particolare riferimento alle aree a rischio di reato, a cui è posto obbligo di partecipazione e le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall'organizzazione.

I corsi e le altre iniziative di formazione sui principi del Modello sono peraltro differenziati in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello stesso.

La Società promuove inoltre la formazione e l'addestramento dei Destinatari del Modello, nei limiti dei rispettivi ruoli, funzioni e responsabilità, nelle questioni connesse alla SSL, al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza sia della conformità delle azioni rispetto al Modello sia delle possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso; in quest'ottica particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di SSL.

A tali fini, la Società adotta un programma di formazione dei Destinatari del Modello, con particolare riguardo ai lavoratori neo assunti, in materia di SSL.

[Informazione a consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali](#)

Consulenti, fornitori, collaboratori e partner commerciali vengono informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza di Arkas Italia S.r.l. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del Decreto.

L'organo amministrativo può istituire appositi criteri per la selezione di rappresentanti, consulenti e partner con i quali la Società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership (joint-venture, consorzio, etc.) o rapporto di collaborazione ovvero con i quali la Società intenda porre in essere operazioni in "aree di attività a rischio".

Vengono fornite ai soggetti esterni e partner informative sulle politiche aziendali adottate dall'azienda sulla base del presente Modello.

11. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza, di cui all'art. 6. lett. b) del D.Lgs. 231/2001, di Arkas Italia S.r.l. vengono assicurati autonomi poteri di iniziativa e di controllo, affinché vigili sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento.

11.1 Identificazione dell'organismo di controllo interno

In attuazione di quanto previsto dal Decreto - il quale, all'art. 6, lett. b, pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa che sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di inizia-

tiva e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento –, è stato deciso nell'ambito di Arkas Italia S.r.l. che l'organismo destinato ad assumere detto compito e quindi di svolgere (secondo la terminologia usata nel presente Modello) le funzioni di Organismo di Vigilanza abbia una struttura collegiale. I soggetti che di volta in volta andranno a comporre l'OdV saranno individuati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'OdV dovranno possedere i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse, che si richiedono per tale funzione.

Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

E' pertanto rimesso al suddetto collegio il compito di svolgere - come OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'OdV di Arkas Italia S.r.l. si avvarrà del supporto di uno staff dedicato (utilizzato, anche a tempo parziale, per tali compiti specifici), nonché di quello delle altre funzioni che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

L'OdV, nella sua composizione collegiale, potrà disciplinare il proprio funzionamento interno mediante un apposito regolamento delle proprie attività (convocazione e organizzazione delle riunioni, modalità di funzionamento).

L'Organismo di Vigilanza ha come principale referente il Consiglio di Amministrazione con le particolari mansioni di informativa e giudizio, in merito alle violazioni del presente Modello, nonché per le conseguenti proposte di applicazione delle relative sanzioni.

Si prevede inoltre che l'Organismo di Vigilanza riferisca anche al Collegio Sindacale dell'eventuale commissione dei reati e delle eventuali carenze del Modello.

A garanzia della libertà d'azione e dell'autonomia dell'Organismo di Vigilanza nonché della sua capacità d'agire in ordine alle verifiche agli adempimenti previsti dal presente Modello, l'Organismo di Vigilanza propone al Consiglio di Amministrazione un adeguato budget di spesa per ogni singolo esercizio che l'organo amministrativo provvede ad approvare nel caso lo ritenga congruo.

Applicando tutti i principi citati alla realtà aziendale di Arkas Italia S.r.l., l'incarico all'Organismo di Vigilanza viene affidato con delibera del Consiglio di Amministrazione ad un organismo costituito in forma collegiale.

11.2 Revoca, rinuncia e dimissioni dell'ODV

Ciascuno dei membri dell'OdV può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il presente Modello, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza presentare le dimissioni dall'incarico e/o dall'organismo stesso, nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'esercizio delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

L'OdV stesso può richiedere al Consiglio di Amministrazione la revoca della nomina di un membro dell'OdV medesimo per fondati motivi o per evidente conflitto di interesse.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ma la revoca deve avvenire per giustificato motivo.

Ogni variazione nel tempo della composizione dell'Organismo di Vigilanza (nuove nomine e/o revoche delle nomine in corso) e conseguente revisione del presente Modello, deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

11.3 Funzioni e poteri dell'organismo di vigilanza interno (O.d.V.)

All'O.d.V. di Arkas Italia S.r.l. è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- a) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari, in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- b) sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura aziendale, di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto;
- c) sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.

Su di un piano più operativo è affidato all'O.d.V. di Arkas Italia S.r.l. il compito di:

- effettuare controlli, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle Aree a Rischio, resta comunque demandata al *management* operativo e forma parte integrante del processo aziendale; il che conferma l'importanza di un processo formativo del personale;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle Aree a Rischio ed effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti posti in essere nell'ambito delle Aree a Rischio;
- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre documentazione contenente chiarimenti o aggiornamenti per il funzionamento del Modello stesso;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle

singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati; inoltre aggiornare la lista di informazioni che devono essere allo stesso O.d.V. obbligatoriamente trasmesse o tenute a sua disposizione;

- coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle Aree a Rischio. A tal fine, l'O.d.V. viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle Aree a Rischio ed ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante, compresi i relativi dati di aggiornamento. All'O.d.V. devono essere inoltre segnalate da parte del *management* eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre la Società al rischio di reato;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti del Modello per le diverse tipologie di reati (espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto;
- coordinarsi con i Responsabili delle diverse Funzioni aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.).

L' O.d.V., nell'espletamento della propria attività, potrà avvalersi della collaborazione e del supporto di specifiche professionalità e di consulenti esterni con poteri di spesa da esercitarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

In virtù della normativa in materia di *whistleblowing*, tenuto conto del fatto che i commentatori hanno ritenuto che, in assenza di indicazioni specifiche, l'OdV possa essere l'organismo più idoneo a vigilare sull'applicazione di tale nuova disciplina, atteso il carattere di autonomia e indipendenza che lo connota, l'Organismo assumerà altresì il predetto compito di vigilanza sull'applicazione, da parte della Società, della citata normativa.

Poteri dell'OdV

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti appena elencati, all'Organismo sono quindi attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- a) anche per il tramite delle risorse di cui dispone, a titolo esemplificativo, effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- b) proporre disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo nonché il flusso informativo da e verso lo stesso;
- c) libero accesso presso tutte le funzioni, gli archivi ed i documenti della Società, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;
- d) richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, di strutture interne o ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero

di aggiornamento del Modello;

- e) disporre che i soggetti destinatari della richiesta forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali.

11.4 Modalità di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le attività poste in essere dall'O.d.V. non possono essere oggetto di sindacato da alcun altro organismo o struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione è - in ogni caso - chiamato a svolgere un'attività di vigilanza a posteriori sull'adeguatezza complessiva del suo intervento, in quanto, sul Consiglio di Amministrazione medesimo grava in ultima istanza la responsabilità del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'O.d.V. e i soggetti dei quali l'O.d.V. si avvale sono tenuti all'obbligo di riservatezza in relazione a tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività, obbligo che si prolunga per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della carica e/o della funzione.

All'O.d.V. sono attribuiti tutti i poteri e le capacità di indagine necessari per intrattenere relazioni dirette e continuative con tutte le funzioni aziendali, segnatamente nel reperimento di documentazioni e informazioni, nei limiti e nel rispetto della legge e delle procedure vigenti (privacy, obblighi di riservatezza, ecc.).

L' O.d.V. invierà all'organo amministrativo una relazione annuale in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.

12. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

L'OdV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni e di uno spazio di riunione presso la sede della società, come da calendario di incontri preventivamente concordato.

In particolare Arkas Italia S.r.l. assicura all'Organismo di Vigilanza la presenza alle riunioni e la costante collaborazione per la sua attività di personale che abbia approfondita conoscenza delle funzioni aziendali.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'organo amministrativo ogni qualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo. D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'organo amministrativo e dagli altri competenti organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni

inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV.

12.2 Obblighi di informazione

Allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello adottato da Arkas Italia S.r.l. ai fini del Decreto, tutti i dipendenti, i responsabili di funzione, i dirigenti, gli amministratori e tutti coloro che collaborano all'attività e al perseguimento dei fini di Arkas Italia S.r.l. sono tenuti – senza necessità di espressa richiesta - ad un obbligo d'informativa verso il competente Organismo di Vigilanza, con particolare riferimento alle aree a rischio reati individuate nella Parte Speciale del presente Modello.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree a Rischio.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e a comportamenti non in linea con regole di condotta adottate dall'azienda;
- devono essere trasmessi tempestivamente all'OdV i rapporti di segnalazione degli eventi incidentali (infortuni, accadimenti con conseguenti danni ambientali, incidenti, ecc.);
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza della Società;
- l'Organismo di Vigilanza, valutate le segnalazioni ricevute e sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), determinerà i provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Spetta all'Organismo di Vigilanza il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul *whistleblowing*, come sopra esposto.

12.3 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza note informative concernenti:

- notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto, a carico della Società;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

12.4 Modalità delle segnalazioni

Se un esponente aziendale desidera effettuare una segnalazione tra quelle sopra indicate, deve riferire al suo diretto superiore il quale canalizzerà poi la segnalazione all'OdV. Qualora la segnalazione non dia esito, o l'esponente aziendale si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'OdV. L'afflusso di segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV di Arkas Italia S.r.l..

Le segnalazioni all'OdV di Arkas Italia S.r.l. potranno essere fatte al seguente indirizzo di posta elettronica: odv@arkas-italia.it.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna; gli eventuali provvedimenti conseguenti alle segnalazioni ricevute dall'OdV ovvero all'attività svolta da quest'ultimo sono applicati dall'organo competente in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio (di cui si dirà *infra*).

L'OdV non è tenuto a prendere in considerazione le segnalazioni anonime che appaiano *prima facie* irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate.

L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza 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; tale ultimo principio vale anche ai sensi della nuova normativa sul *whistleblowing*, come sopra esposto.

In particolare, in virtù della normativa sul *whistleblowing*, devono essere messe a disposizione per i segnalanti uno o più canali per effettuare le segnalazioni che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente e che siano idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

I terzi e/o i Collaboratori Esterni potranno fare segnalazioni per iscritto direttamente all'OdV.

13. IL SISTEMA SANZIONATORIO

13.1 Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, c. 2, lett. e), e 7, c. 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Sono soggetti al sistema sanzionatorio di cui al presente Modello l'organo amministrativo, il collegio sindacale, il revisore, i dirigenti, i lavoratori dipendenti, i collaboratori non subordinati, e tutti i terzi che abbiano rapporti con la Società.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità e dello *status* del soggetto nei cui confronti si procede.

Nella scelta e nella commisurazione delle sanzioni si terrà conto dei seguenti elementi e criteri:

- livello di responsabilità ed autonomia del soggetto che ha posto in essere la condotta sanzionata;
- intenzionalità della condotta o grado di negligenza, imprudenza ed imperizia del soggetto;
- gravità della condotta, rapportato anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del Decreto.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Sanzionatorio, trovano applicazione le norme di legge e regolamentari vigenti, nonché le previsioni della contrattazione collettiva per il personale dipendente.

13.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello, ad opera di lavoratori dipendenti (operai, impiegati e quadri) della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex art. 2104 c.c., ed illecito disciplinare.

L'adozione da parte di un dipendente della Società di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato nel precedente periodo, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza, attenendosi alle direttive della Società, i compiti loro affidati, così come previsto dal vigente CCNL.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse verranno applicate nel rispetto dei limiti al potere sanzionatorio previsti dalla Legge 300/1970 (Statuto dei

lavoratori), nonché di quanto previsto dal sistema disciplinare aziendale e dalle procedure previste dal CCNL applicabile.

Esse possono essere distinte in provvedimenti disciplinari conservativi e provvedimenti disciplinari risolutivi e vengono applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate. Le sanzioni irrogabili verranno altresì proporzionate, a seconda della loro gravità e di quanto previsto dal CCNL applicabile, in: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, licenziamento.

Prima dell'eventuale adozione della sanzione disciplinare nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL applicabile, la Società, salvo che nel caso di rimprovero verbale, è tenuta a contestare per iscritto l'addebito al dipendente, in quale avrà diritto di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte, il tutto sempre nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori) e dal CCNL applicabile. In ogni caso, il dipendente avrà diritto, se richiesto dal dipendente stesso, di essere sentito ed in ogni caso di partecipare attivamente al relativo procedimento.

L'applicazione della sanzione dovrà essere motivata e comunicata per iscritto (salvo che nel caso di rimprovero verbale).

Eventuali sanzioni comminate ai lavoratori dipendenti ai sensi del D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non escludono la possibilità di comminare sanzioni ai sensi del presente Modello.

I provvedimenti disciplinari, ivi compreso il licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente secondo le procedure previste dalla normativa vigente in materia e dal CCNL applicabile.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra i comportamenti dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede in via generale che:

1. incorre nei provvedimenti disciplinari conservativi il lavoratore che:
 - violi le procedure interne o tenga un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico (ad es., che non osservi le procedure prescritte, ometta di fornire all'Organismo di Vigilanza le informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dalla Società sia in forma scritta che verbale;
2. incorre nei provvedimenti disciplinari risolutivi il lavoratore che:
 - adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una grave infrazione alla disciplina

o alla diligenza nel lavoro ed un atto tale da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del lavoratore;

- adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree "a rischio", un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento e che non consente la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale della Società, salvo deleghe espresse in materia.

Il sistema sanzionatorio viene monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare con riferimento alla violazione delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura del presente capitolo e verranno portati a conoscenza dei dipendenti, anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Quando il mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o la violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello siano commesse da dirigenti della Società (d'ora in avanti indicati quali "Dirigenti" o "Dirigente"), si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal relativo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed applicando le procedure in materia di sanzioni disciplinari che siano ivi previste.

In caso di violazione commessa da Dirigenti della Società, l'Organismo di Vigilanza trasmette una dettagliata relazione al Consiglio di Amministrazione della Società.

Salvo quanto previsto nel CCNL applicabile, ai sensi dell'art. 7 della L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori), una volta ricevuta la segnalazione e prima dell'assunzione di qualsivoglia iniziativa disciplinare, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a contestare per iscritto, salvo che nel caso di rimprovero verbale, l'addebito ai Dirigenti interessati, che avranno diritto di essere sentiti a loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, gli interessati avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Nell'assunzione delle opportune iniziative spettanti al Consiglio di Amministrazione, lo stesso potrà deliberare di revocare la procura eventualmente conferita al Dirigente stesso.

La casistica dei comportamenti che si intende sanzionare, unitamente alle sanzioni disciplinari conseguentemente applicabili, sono riportati nella Tabella in chiusura

del presente capitolo e verranno portati a conoscenza dei Dirigenti, anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

13.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte degli amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentito il Collegio Sindacale, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito all'amministratore/agli amministratori interessato/i dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso/agli stessi di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dell'amministratore/ degli amministratori interessati, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.5 Misure nei confronti dei collaboratori e partners

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei collaboratori non subordinati o dai partners commerciali, l'Organismo di Vigilanza della Società, ove venisse a conoscenza di quanto sopra, informerà l'organo amministrativo.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori non subordinati o dai partners commerciali della Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico e con le procedure indicate nel Modello, e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, l'applicazione di penali contrattuali o, nei casi di violazioni più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del maggior danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice competente delle misure previste dal Decreto.

13.6 Misure nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte dei membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza della Società informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale, ove le violazioni siano state commesse da un membro del medesimo organo, prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato. La contestazione dell'addebito ai membri del Collegio Sindacale dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire al membro/i interessato/i di essere sentito/i a sua/loro difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, l'interessato/interessati avrà/avranno diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

Rimane in ogni caso salva, ai sensi di quanto previsto dal codice civile, l'esperibilità dell'azione di responsabilità nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, con eventuale richiesta risarcitoria.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.7 Misure nei confronti del revisore

In caso di mancato rispetto dei principi e dei comportamenti imposti dal Codice Etico e/o di violazione delle regole di comportamento e delle procedure imposte dal presente Modello da parte del revisore, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio di Amministrazione il quale prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla vigente normativa, a seconda della gravità del comportamento contestato.

La contestazione dell'addebito al revisore dovrà essere effettuata per iscritto, al fine di garantire allo stesso di essere sentito a sua difesa, anche mediante presentazione di memorie scritte. In ogni caso, avrà diritto di partecipare attivamente al relativo procedimento.

In ogni caso potranno essere informati anche gli Organismi di Vigilanza di altre società affinché siano adottate, ove ritenuto opportuno, le relative iniziative.

13.8 Informativa all'Organismo di Vigilanza

Dell'esito delle procedure disciplinari e dell'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari nei confronti di tutti i soggetti sopra descritti (lavoratori dipendenti, dirigenti, amministratori, sindaci, revisore, collaboratori e *partners*) dovrà essere informato tempestivamente l'Organismo di Vigilanza della Società.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>LAVORATORI SUBORDINATI</u>	POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL APPLICABILI
Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle</p>

	<p>norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle

	<p>norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Omessa informativa all'OdV, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (organo amministrativo) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle</p>

	<p>norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi/gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti all'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto di cui al Decreto 231
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>DIRIGENTI</u></p>	<p>POSSIBILI SANZIONI DA VALUTARE IN RELAZIONE AI CCNL PER I DIRIGENTI APPLICABILI</p>
<p>Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle atti-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

vità a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello.	<ul style="list-style-type: none">- Rimprovero orale- Rimprovero scritto- Multa- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none">- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione e/o degli AD.	<ul style="list-style-type: none">- Rimprovero orale- Rimprovero scritto- Multa- Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.- A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none">- comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo uni-

	<p>voco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231;</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza delle modalità, delle procedure e/o dei processi per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, predisposte per la prevenzione dei reati-presupposto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe.

	<p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dai soggetti apicali, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Omessa informativa all'Organismo di Vigilanza, ai responsabili di funzione ed all'Organo Dirigente (Consiglio di Amministrazione) di ogni situazione a rischio reato-presupposto avvertita nello svolgimento dell'attività.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione

	<p>ne, se le infrazioni sono gravi e reiterate.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento con o senza preavviso) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che sia diretto in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231; - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - a seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Mancata segnalazione sull'inosservanza da parte degli altri lavoratori dipendenti delle procedure, processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa

<p>protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sospensione dall'attività e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - A seconda della gravità dei comportamenti posti in essere, la revoca delle procure e/o deleghe. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e del cod. civ.: i comportamenti che verranno considerati in tale ambito sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportamento posto in essere nelle attività "a rischio" che porti alla concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto 231 o alla effettiva commissione di un reato presupposto sanzionato dal Decreto 231.
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimprovero orale - Rimprovero scritto - Multa - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. <p>Eventuali provvedimenti di tipo risolutivo (Licenziamento) verranno valutati, a seconda della gravità, ed applicati in conformità alle norme del CCNL e della normativa applicabile.</p>
<p>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DALL' <u>ORGANO AMMINISTRATIVO</u></p>	<p>POSSIBILI SANZIONI</p>

<p>Mancato rispetto ingiustificato degli obblighi formativi in materia di responsabilità amministrative ai sensi del Decreto 231</p>	<p>Richiamo e intimazione a conformarsi</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati presupposto di cui al Decreto 231</p>	<p>Richiamo e intimazione a conformarsi</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dei protocolli e dei procedimenti di programmazione e di formazione delle decisioni dell'organo amministrativo, formulati ai fini della prevenzione della commissione dei reati presupposto</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle procedure e/o dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo amministrativo nelle attività organizzative, formulati per la prevenzione dei reati presupposto</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle</p>

	<p>attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza delle modalità e delle procedure per l'acquisizione e la gestione delle risorse finanziarie, formulate per la prevenzione della commissione dei reati presupposto</p>	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora l'inosservanza dedotta porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Inosservanza dell'obbligo di documentazione delle fasi previste da procedure e protocolli nelle funzioni, nei processi e nelle attività a rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate.- Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>

<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati del monitoraggio di primo livello (responsabile amministrazione e finanza, collaboratori di direzione e loro collaboratori)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse dagli altri amministratori, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate; - Revoca se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se l'omessa predisposizione di procedure sia reiterata.

<p>reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<p>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata vigilanza - da parte delle persone che assumono le funzioni Datore di Lavoro o di Committente, ai fini del D.Lgs. 81/2006 – della corretta implementazione delle procedure e processi e delle specifiche misure organizzative, tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori, da parte dei soggetti delegati ai fini della sicurezza</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p> <p>- Sospensione, se la mancata vigilanza sia reiterata.</p> <p>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione e qualora l'omessa vigilanza porti alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: azione di responsabilità ex c.c.</p>
<p>Omessa valutazione e tempestiva assunzione di provvedimenti conseguenti a segnalazioni dell'OdV relative a comportamenti, atti ed omissioni poste in essere da parte degli amministratori, in violazione dei precetti contenuti nel Codice Etico e nel Modello e nelle relative procedure.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p> <p>- Sospensione, se le infrazioni sono reiterate.</p> <p>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p> <p>- Sospensione, se la violazione è reiterata.</p> <p>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p> <p>- Sospensione, se la violazione è reiterata.</p> <p>- Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p style="background-color: #003366; color: white;"> </p>	<p style="background-color: #003366; color: white;"> </p>
<p>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI <u>PARTNERS</u> E <u>CONSULENTI ESTERNI</u></p>	<p>POSSIBILI SANZIONI</p>

Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi.
Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni

	concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231.
Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231
Omessa predisposizione di procedure e processi e di misure organizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato-presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231
Omessa osservanza e/o attuazione (o violazione) di procedure, processi e di misure or-	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di una penale contrattua-

<p>ganizzative tese alla prevenzione e protezione della sicurezza dei lavoratori (con specifico riferimento al reato presupposto di cui all'art. 25-septies del D.Lgs 231/2001: Lesioni gravi o gravissime e Omicidio Colposo).</p>	<p>le.</p> <ul style="list-style-type: none">- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dall'art. 25-septies del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Comminazione di una penale contrattuale.- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Comminazione di una penale contrattuale.- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di uno dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	POSSIBILI SANZIONI
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi.</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedi-</p>	<p>- Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel compor-</p>

<p>mento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</p>	<p>tamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle Procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo uni-

	<p>voco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231.</p> <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Sospensione, se le infrazioni sono gravi e reiterate. - Revoca, se vi è reiterazione nel comportamento dopo il periodo di sospensione, nel caso in cui le infrazioni poste in essere nelle attività "a rischio" siano dirette in modo univoco al compimento di un reato-presupposto sanzionato dal Decreto 231 o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231. <p>In ogni caso: esperibilità dell'azione di responsabilità ai sensi del codice civile.</p>
<p>TIPOLOGIE DI CONDOTTA SANZIONABILE OVE POSTA IN ESSERE DAL REVISORE</p>	<p>POSSIBILI SANZIONI</p>
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico e delle procedure adottate ai sensi del presente Modello, posta in essere in ambiti non connessi alle attività a rischio rilevanti ai fini del Decreto 231 e che non espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi.
<p>Inosservanza dei principi di comportamento previsti dal Codice Etico, che espongono la Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento configuri ex se la commissione di un reato-presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle san-

<p>Emissione di documentazione non veritiera in relazione alle operazioni poste in essere, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<p>zioni previste dal medesimo Decreto 231.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli dell'Organismo di Vigilanza; mancato adempimento regolare al flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, come previsto dal Modello; impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento venga reiterato ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza, che esponga Società al rischio di commissione di uno o più reati-presupposto di cui al Decreto 231</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Comminazione di penale contrattuale. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
<p>Omessa segnalazione di eventuali notizie circa l'inosservanza - da parte di lavoratori subordinati, dirigenti e/o amministratori della Società - dei principi contenuti nel Codice Etico e delle procedure e dei processi considerati dal Modello e formulati per prevenire la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto 231.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Richiamo e intimazione a conformarsi. - Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. qualora l'omessa segnalazione venga reiterata ed esponga la Società a rischio di commissione di un reato-presupposto e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società,

	quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Violazione delle misure di tutela del segnalante di illeciti e/o violazioni del Modello.	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Comminazione di penale contrattuale.- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.
Effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni relative ad illeciti e/o a violazioni del Modello che si rivelano infondate.	<ul style="list-style-type: none">- Richiamo e intimazione a conformarsi.- Comminazione di penale contrattuale.- Risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c., qualora il comportamento che espone la Società a rischio di commissione di un reato presupposto venga reiterato o qualora il comportamento porti direttamente alla commissione di un reato presupposto ai sensi del Decreto 231 e fatto salvo il risarcimento del maggior danno, qualora dal comportamento derivino danni concreti alla Società, quali l'applicazione delle sanzioni previste dal medesimo Decreto 231.

14. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Arkas Italia S.r.l. effettuerà, salvo motivata e legittima ragione di diniego, gli aggiornamenti e gli adeguamenti del Modello (incluso il Codice Etico) secondo i suggerimenti inviati all'organo amministrativo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

Gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello sono comunicati all'OdV, mediante apposite comunicazioni inviate a mezzo e-mail e se del caso, attraverso la predisposizione di sessioni informative illustrative.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
 - violazioni del Modello e/o rilievi emersi nel corso di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
 - modifiche della struttura organizzativa della Società, anche derivanti da operazioni straordinaria ovvero da mutamenti nella strategia d'impresa derivanti da nuovi campi di attività intrapresi.
-

PARTE SPECIALE

Introduzione

La presente Parte Speciale è costituita dalle seguenti sezioni:

- **Sezione I** – Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- **Sezione II** – Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- **Sezione III** – Delitti contro l'industria e il commercio;
- **Sezione IV** – Reati societari;
- **Sezione V** – Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro - Reati ambientali;
- **Sezione VI** – Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Delitti contro la personalità individuale);
- **Sezione VII** – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- **Sezione VIII** – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Sezione IX** – Reati Tributari;
- **Sezione X** – Contrabbando;
- **Sezione XI** – Delitti contro il patrimonio culturale – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Le Sezioni I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI individuano le fattispecie di reato che, più di altre fattispecie prese in considerazione dal Decreto, possono concretamente comportare responsabilità a carico di Arkas S.r.l. ai sensi del Decreto medesimo. Ogni sezione rinvia agli eventuali protocolli, indicati nell'[Allegato 2](#) (Mappatura dei rischi), deputati alla prevenzione dei reati nell'ambito delle attività sensibili elencate.

I protocolli di cui sopra rappresentano la specifica attuazione dei principi generali di comportamento che sono stati compiutamente definiti nel Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, nonché nell'insieme di regole e strumenti di controllo, finalizzati alla prevenzione dei reati rilevanti per la Società nell'ambito delle attività sensibili indicate nelle Sezioni I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X e XI, che devono trovare attuazione nelle procedure operative aziendali.

Ai fini della predisposizione del presente Modello e alla luce dell'analisi dei seguenti aspetti:

- i. attività principale svolta dalla Società;
- ii. contesto socio-economico in cui opera la Società;
- iii. rapporti e relazioni giuridiche ed economiche che la Società instaura con soggetti terzi;
- iv. colloqui con i vertici aziendali e con i responsabili di funzione;

sono considerati rilevanti i reati presupposto di cui ai seguenti articoli:

- artt. 24, 25 (Reati contro la Pubblica Amministrazione),
- art. 24 bis (Delitti informativi e trattamento illecito di dati),
- art. 25 bis n. 1 (Delitti contro l'industria e il commercio),
- art. 25 ter (Reati societari),
- art. 25 septies (Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro),
- art. 25 undecies (Reati ambientali),
- art. 25 quinquies (Delitti contro la personalità individuale), seppur con riferimento al solo reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- art. 25 octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio),
- art. 25 octies 1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti),
- art. 25 quinquiesdecies (Reati tributari),
- art 25 sexiesdecies (Contrabbando),
- art 25 septiesdecies (Delitti contro il patrimonio culturale),

tutti nei limiti delle fattispecie di seguito elencate e descritte.

Per quanto attiene alle altre fattispecie di reato di cui al Decreto, come già detto nella Parte Generale, si ritiene che il richiamo ai principi contenuti nel presente Modello e nel Codice Etico e i presidi comunque implementati da Arkas S.r.l., indicati anch'essi nell'[Allegato 2](#) (Mappatura dei rischi), il quale costituisce parte integrante e sostanziale del Modello, risultino idonei alla prevenzione delle predette fattispecie di reato, la cui possibilità concreta di realizzazione è stata esclusa o considerata bassa.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati previsti attualmente dal Decreto o nelle sue successive integrazioni.

L'individuazione delle attività "sensibili" e l'indicazione di protocolli che permettono la gestione delle operazioni connesse alle predette attività sono il risultato del processo di individuazione dei rischi svolto dalla Società, come meglio descritto nella parte generale del Modello.

L'Organismo di Vigilanza vigila affinché le procedure operative aziendali diano piena attuazione ai principi e alle prescrizioni contenute nelle successive Sezioni. Le presenti Sezioni di parte speciale e le procedure operative aziendali che ne danno attuazione sono costantemente aggiornate a cura delle funzioni aziendali, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire il raggiungimento delle finalità del presente Modello.

Sezione I - Reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24 e 25 del Decreto)

I.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati contro la Pubblica Amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle singole fattispecie:

- **Malversazione a danno dello Stato** (art. 316-bis c.p.), costituita dalla condotta di chi, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità;
- **Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato** (art. 316-ter c.p.), costituita dalla condotta di chi, salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'art. 640-bis c.p., mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee;
- **Truffa a danno dello Stato o di un altro ente pubblico** (art. 640 c.p., 2° comma, n. 1), costituita dalla condotta di chi, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;
- **Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche** (art. 640-bis c.p.), costituita dalla stessa condotta di cui al numero precedente, se posta in essere per ottenere contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee;
- **Frode informatica** (art. 640-ter c.p., 2° comma), costituita dalla condotta di chi alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico;
- **Frode nelle pubbliche forniture** (art. 356 c.p.) costituita dalla condotta di chiunque commetta una frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente;
- **Frode ai danni del Fondo europeo agricolo** (art. 2 L. 23/12/1986, n. 898) costituita dalla condotta di chiunque, mediante l'esposizione di dati o notizie falsi, consegua indebitamente, per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restitui-

zioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;

- **Corruzione per l'esercizio della funzione** (art. 318 c.p. - art. 321 c.p.), costituita dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa;
- **Istigazione alla corruzione** (art. 322 c.p.), costituita dalla condotta di chi offre o promette denaro o altra utilità non dovuti a un pubblico ufficiale o a un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata;
- **Peculato** (art. 314 c.p.), costituito dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria;
- **Peculato mediante profitto dell'errore altrui** (Art. 316 c.p.), costituito dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità;
- **Concussione** (art. 317 c.p.), costituita dalla condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato di un pubblico servizio il quale, abusando della sua qualità o dei suoi poteri costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità;
- **Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio** (art. 319 c.p. - art. 319-bis c.p. - art. 321 c.p.), costituita dalla condotta del pubblico ufficiale il quale, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa;
- **Corruzione in atti giudiziari** (art. 319-ter c.p., 2° comma - art. 321 c.p.), costituita dai fatti di corruzione, qualora commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo;
- **Induzione indebita a dare o a promettere utilità** (art. 319 quater cod. pen.);
La legge 06/11/2012 n. 190 ("disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle P.A.") ha introdotto alcune significative modifiche nel nostro ordinamento.

La condotta delittuosa di Concussione originariamente prevista dall'art. 317 cod. pen. è stata scissa in due diverse fattispecie criminose ora contenute nel novellato art. 317 e nel nuovo art. 319-quater.

Prima nel reato di concussione era punito "il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, co-

stringe o induce taluno a dare o promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità”.

Oggi:

- è punito per il reato di concussione (art. 317 cod. pen.) il solo pubblico ufficiale (non più l'incaricato di pubblico servizio), solo quando costringe (non più quando induce) taluno a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità;
- tanto il pubblico ufficiale quanto l'incaricato di pubblico servizio, qualora inducano taluno a dare o promettere indebitamente denaro o altra utilità, realizzeranno il diverso reato di “Induzione indebita a dare o promettere utilità” (art. 319 quater cod. pen.). Ora l'incaricato di pubblico servizio che costringa taluno alla dazione non è più perseguibile, né a sensi dell'art. 317 c.p. né ai sensi del nuovo art. 319-quater;
- **Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 320 c.p.), costituita dal fatto di cui all'art. 319 c.p. qualora commesso dall'incaricato di un pubblico servizio; quello previsto dall'art. 318 c.p., qualora l'autore rivesta la qualità di pubblico impiegato;
- **Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri** (art. 322-bis c.p.), costituite dai fatti di cui agli articoli 314 c.p. (peculato) e 316 c.p. (peculato mediante profitto dell'errore altrui) e dai fatti di corruzione e concussione qualora commessi: dai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee; dai funzionari e dagli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee; dalle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee; dai membri e dagli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee; da coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.
Le stesse pene previste per il pubblico ufficiale o per l'incaricato di pubblico servizio per i fatti di corruzione, concussione e istigazione alla corruzione si applicano anche a chi dà o promette il denaro o altra utilità ai soggetti sopra indicati, nonché a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali;
- **Traffico di influenze illecite** (art. 346 bis c.p.) costituito dalla condotta di chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-

ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente faccia dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

- **Abuso d'ufficio** (art. 323 c.p.) costituito dalla condotta del il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto.

I.B Le attività sensibili

Elemento essenziale nei reati contro la Pubblica Amministrazione è la distinzione tra “funzione pubblica” e “pubblico servizio”.

Per **funzione pubblica** si intende l'esercizio delle attività, disciplinate da norme di diritto pubblico, attinenti alla funzione legislativa, amministrativa e giudiziaria. La funzione pubblica è caratterizzata dall'esercizio del potere autoritativo e del potere certificativo. Colui che “esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa” è qualificato, ai sensi dell'art. 357 c.p., “pubblico ufficiale”.

Per **pubblico servizio** si intende, invece, l'esercizio delle attività di produzione di beni e servizi di interesse generale e assoggettate alla vigilanza di un'Autorità Pubblica o l'esercizio delle attività volte a garantire i diritti fondamentali della persona, quali quello alla vita, alla salute, alla libertà, alla previdenza e assistenza sociale, all'istruzione, alla libertà di comunicazione ecc.. Il pubblico servizio è un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri autoritativi e certificativi. Colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio” è qualificato, ai sensi dell'art. 358 c.p., “persona incaricata di un pubblico servizio”.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, nell'ambito delle attività della Società possono essere instaurati rapporti “sensibili” con pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio quali: i funzionari ministeriali o delle amministrazioni locali, i funzionari dell'ASL, i funzionari dell'ARPAL (protezione ambiente e inquinamento), i funzionari della Dogana, i funzionari dell'Agenzia delle Entrate, il personale della Guardia di Finanza ed in generale di organi di polizia, ecc.

Alla luce del processo di adozione del Modello, ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società, sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. la partecipazione a procedure per l'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o comunitari ed il loro concreto impiego;
2. l'intrattenimento di rapporti con esponenti della P.A. che abbiano competenze in processi legislativi, regolamentari o amministrativi riguardanti la Società, quando tali rapporti possano comportare l'ottenimento di vantaggi rilevanti per la Società stessa, dovendosi escludere l'attività di mera informativa, partecipazione a eventi o momenti istituzionali e scambio di opinioni relativamente a particolari politiche o normative;
3. l'assunzione di personale.

Costituiscono situazioni di particolare attenzione nell'ambito delle suddette Aree di Rischio:

- la richiesta di finanziamenti;
- la partecipazione a gare per appalti pubblici;
- i rapporti con la P.A.;
- l'assunzione di personale.

I.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo.

A) Gestione dei rapporti con enti di controllo nel rispetto delle normative vigenti

- Gestione verifiche ispettive da parte di autorità pubbliche di vigilanza (Ministero della Salute, ASL, INPS, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco, ARPAL, NOE, ISPEL, INAIL, INPS, Provincie, Comuni e Regioni, ecc.);
- Gestione verifiche ispettive da parte di autorità pubbliche di vigilanza (Agenzia delle Entrate, GdF, ecc.);
- Gestione delle attività concernenti la richiesta ed il rilascio di autorizzazioni, concessioni e certificazioni

Per tutte le operazioni nell'ambito delle attività sensibili viene individuato un Responsabile Interno del Procedimento che, salvo diversa indicazione, si identifica con il responsabile della funzione competente per la gestione dell'operazione considerata.

Il Responsabile Interno del Procedimento:

- può chiedere informazioni e chiarimenti a tutte le funzioni aziendali e a tutti coloro che si occupano o si sono occupati dell'operazione considerata;
- cura l'attuazione, per quanto di sua competenza, di eventuali specifici protocolli di prevenzione;
- garantisce il flusso informativo periodico verso l'OdV previsto dalla Parte Generale del Modello;

- informa tempestivamente l'OdV di fatti o circostanze significative riscontrate nell'esercizio delle operazioni a rischio della propria funzione;
- informa tempestivamente l'OdV di qualunque criticità o conflitto di interessi sorto nell'ambito della propria Funzione;
- può interpellare l'OdV in tutti i casi di inefficacia, inadeguatezza o difficoltà di attuazione degli eventuali specifici protocolli di prevenzione o al fine di ottenere chiarimenti in merito alla realizzazione degli obiettivi e alle modalità di prevenzione previste dal presente Modello.

In particolare per le attività di controllo, verifica o ispezione amministrativa effettuate da enti esterni, pubblici o incaricati di pubblico servizio è opportuno che:

- i rapporti con l'ente verificatore siano tenuti dal responsabile della funzione oggetto di ispezione, controllo o verifica amministrativa, o dal soggetto da questi delegato, e dal suo diretto responsabile;
- tutto il personale della Società, nell'ambito delle proprie competenze, presti piena collaborazione allo svolgimento delle attività ispettive, nel rispetto della legge e a fronte di legittime richieste;
- il Responsabile Interno del Procedimento, o il soggetto da questi delegato, informi tempestivamente l'OdV dell'inizio del procedimento di ispezione e della sua chiusura;
- il Responsabile Interno del Procedimento, o il soggetto da questi delegato, verifichi che di ogni fase del procedimento di ispezione sia redatto apposito verbale e che tale verbale sia trasmesso all'OdV;
- il Responsabile Interno del Procedimento informi, con una nota scritta, l'Organismo di Vigilanza qualora, nel corso o all'esito dell'ispezione, dovessero emergere profili critici nei rapporti con l'ente ispettivo.

B) Gestione societaria (bilanci, note spese, gestione finanziaria)

- Gestione di adempimenti normativi, amministrativi e societari (ad es. deposito procure, deposito bilanci, gestione sicurezza sul lavoro e infortunistica, gestione della privacy, ecc).
- Rapporti con l'autorità giudiziaria;
- Rapporti con l'Amministrazione finanziaria per la gestione fiscale e tributaria;
- Utilizzo di sistemi informatici/telematici e banche dati della Pubblica Amministrazione.

Per tutte le operazioni nell'ambito delle attività sensibili indicate è opportuno che:

- sia sempre garantito il rispetto dei livelli autorizzativi dell'operazione;
- siano sempre rispettate le prescrizioni previste dalla legge, dall'atto costitutivo, dal Codice Etico e dal presente Modello;

- la formazione degli atti e delle decisioni necessarie per lo svolgimento delle operazioni sia sempre ricostruibile;
- ove possibile, non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni per lo svolgimento delle operazioni, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere i relativi controlli, o, in alternativa, qualora non sia possibile un'adeguata separazione delle funzioni, che vi siano opportuni controlli compensativi;
- i poteri e le responsabilità di ciascuno siano sempre chiaramente definiti e resi noti all'interno della Società;
- siano precisamente definite e descritte le mansioni del personale della Società;
- si possa derogare alle procedure aziendali operative che attuano il presente Modello solo nei casi d'urgenza oppure di impossibilità temporanea. In ogni caso, è responsabilità di chi attua la procedura informare tempestivamente l'OdV della deroga attuata e richiedere successiva ratifica dell'operato da parte del responsabile della funzione competente;
- ogni operazione e/o transazione aziendale sia autorizzata, documentata ed in ogni momento verificabile;
- siano correttamente assegnate le deleghe di funzione e il conferimento di poteri nelle procure. A tal fine:
 - i poteri oggetto di conferimento siano determinati;
 - i poteri e le responsabilità siano coerenti tra loro, chiaramente definiti e conosciuti all'interno dell'organizzazione;
 - i poteri organizzativi di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- siano garantite le forme di pubblicità dei poteri di firma, come richiesto dalla legge;
- sia costantemente aggiornata la mappatura dei soggetti (anche non dipendenti) cui sia stato conferito il potere di impegnare la Società verso terzi.

C) Attività strumentali

- Gestione delle risorse finanziarie, delle donazioni, delle erogazioni liberali, delle sponsorizzazioni e delle note spese.

Per le operazioni relative alla gestione delle risorse finanziarie è opportuno che:

- non vi sia identità soggettiva fra coloro che assumono o attuano le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che devono darne evidenza contabile e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno o, in alternativa, qualora non sia possibile un'adeguata separazione delle funzioni, che vi siano opportuni controlli compensativi;

- siano stabiliti limiti all'autonomo impiego delle risorse finanziarie, mediante la fissazione di soglie quantitative coerenti con le competenze gestionali e con le responsabilità organizzative affidate alle singole persone;
- siano preventivamente stabiliti, in funzione della natura della prestazione svolta e della tipologia di spesa, limiti quantitativi all'erogazione di anticipi di cassa e al rimborso di spese sostenute da parte del personale della Società;
- l'impiego ordinario di risorse finanziarie sia motivato dal soggetto richiedente e autorizzato dalle funzioni competenti, indicando almeno la classe o tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione;
- nessun pagamento possa essere effettuato in natura.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, in conformità anche a quanto previsto dal Codice Etico, è fatto divieto in particolare di:

- a. pretendere o chiedere per sé o propri famigliari elargizioni di denaro od altre utilità da soggetti terzi con i quali si viene in contatto;
 - b. proporre od effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari (o a loro familiari);
 - c. accettare o distribuire omaggi e regali od accettare od accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.), anche in favore di rappresentanti della P.A., al di fuori di quanto previsto delle procedure aziendali (vale a dire, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico o la *brand image* della Società. I regali offerti – salvo quelli di modico valore – devono essere documentati in modo adeguato per consentire le prescritte verifiche.
- **Gestione delle consulenze (legali, contabili, di marketing, pubblicitarie ecc.).**

Per le operazioni di selezione, incarico o stipulazione di contratti con consulenti, fornitori e collaboratori esterni è opportuno che:

- i compensi, le provvigioni o le commissioni corrisposte siano conformi all'incarico conferito e congrui rispetto alle prestazioni rese alla Società, in considerazione delle condizioni o delle prassi esistenti sul mercato o alle tariffe vigenti per la categoria di appartenenza del soggetto destinatario del compenso;
- l'incarico ai consulenti o ai collaboratori esterni e la stipula di contratti con i fornitori avvenga su autorizzazione delle funzioni competenti della Società, nel rispetto delle direttive, anche di carattere generale, impartite dalla Direzione della Società;
- non vi sia identità soggettiva tra chi seleziona e conferisce l'incarico ai consulenti o ai collaboratori esterni e chi esegue il pagamento;

- la Direzione della Società, a garanzia di idonei parametri qualitativi richiesti per le prestazioni professionali, determini in via preventiva i requisiti di professionalità e indipendenza del consulente, fornitore o collaboratore esterno;
- la Società conservi l'evidenza delle prestazioni rese dal consulente o dal collaboratore esterno, supportate da adeguata documentazione;
- gli incarichi conferiti ai consulenti e ai collaboratori esterni siano redatti per iscritto, con indicazione del compenso pattuito o dei criteri per la sua determinazione;
- siano stabiliti, secondo quanto indicato nella Parte Generale del Modello, idonei strumenti per assicurare che i tutti i soggetti esterni che agiscono per conto o nell'interesse della Società siano consapevoli nello svolgimento delle loro prestazioni per la Società, degli obblighi e delle prescrizioni da rispettare in attuazione del presente Modello.

In particolare è fatto divieto di:

- a. effettuare prestazioni in favore dei Consulenti e dei Fornitori che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- b. riconoscere compensi in favore dei Consulenti e dei Fornitori che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale.

➤ **Amministrazione del personale (assunzione, gestione, ecc.).**

Per le operazioni relative alla gestione delle risorse umane è opportuno che:

- il processo di assunzione del personale risponda a criteri di trasparenza;
- i candidati siano sempre sottoposti ad un colloquio valutativo, nell'ambito del quale siano preventivamente accertati e valutati eventuali rapporti, diretti o indiretti, tra il candidato e la Pubblica Amministrazione o, comunque, siano valutati i potenziali conflitti di interesse;
- l'esito del processo valutativo dei candidati sia condiviso dai responsabili competenti;
- i sistemi di remunerazione premianti e incentivanti ai dipendenti e ai collaboratori esterni rispondano a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e l'attività svolta e con le responsabilità affidate.

Con riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Procedura gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;

- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Procedura Traffico Import;
- Procedura Traffico Export;
- Procedura assunzione personale;
- Regolamento sull'uso delle strumentazioni informatiche, della posta elettronica e di internet;
- DPS e/o documentazione predisposta in virtù delle previsioni del GDPR;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni (inclusi i Contratti di Gruppo);
- Sistemi informatici (in particolare sistema informatico SAP e sistema informatico YNA);
- Organismo di Vigilanza.

Sezione II – Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis del Decreto)

II.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai delitti informatici e trattamento illecito di dati di cui all'art. 24-bis del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico** (Art. 615 ter c.p.), costituito dalla condotta di chi si introduce abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza;
- **Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici** (art. 615 quater c.p.), costituito dalla condotta di chi si procaccia, riproduce, diffonde, comunica, consegna codici o parole chiave od altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza;
- **Danneggiamento di sistemi informatici o telematici** (art. 635 quater c.p.), costituito dalla condotta di chi distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi altrui, attraverso l'introduzione o la trasmissione di dati, informazioni o programmi;
- **Documenti informatici** (art. 491 bis c.p.), costituito dalla condotta di chi falsifica un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria.

II.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. accesso ad un sistema informatico protetto, anche di interesse militare, ordine pubblico o sicurezza pubblica;

2. comunicazione, diffusione o consegna di codici o parole chiave per accedere ad un sistema informatico protetto;
3. danneggiamento di informazioni e/o dati e programmi informatici altrui mediante l'introduzione o la trasmissione di dati;
4. falsificazione di documenti informatici pubblici e/o privati.

II.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, nonché, più nello specifico, dal Regolamento sull'uso delle strumentazioni informatiche, della posta elettronica e di internet, dal DPS e/o dalla documentazione predisposta in virtù delle previsioni del GDPR (richiamati, tra l'altro, nell'[Allegato 5](#)), al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti informatici e di trattamento illecito di dati.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 24 bis del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate all'utilizzo del sistema informatico ed al trattamento dei dati.

Devono inoltre essere messi in atto i seguenti principi specifici di comportamento previsti dal Regolamento sull'uso delle strumentazioni informatiche, della posta elettronica e di internet, dal DPS e/o dalla documentazione predisposta in virtù delle previsioni del GDPR (richiamati, tra l'altro, nell'[Allegato 5](#)), i quali tengono conto:

- della tipologia di dati (personali e sensibili);
- delle modalità di tenuta e trattamento dei dati (supporto informatico e supporto cartaceo);

- della distribuzione dei compiti e delle responsabilità (amministratore di sistema e soggetti incaricati);
- dei rischi specifici che incombono sui dati interni della Società;
- delle misure da adottare per garantire l'integrità e la disponibilità dei dati, nonché la protezione delle aree e dei locali, rilevanti ai fini della loro custodia ed accessibilità;
- dei criteri e modalità per il ripristino della disponibilità dei dati in seguito a distruzione o danneggiamento;
- degli interventi formativi degli incaricati del trattamento, per renderli edotti dei rischi che incombono sui dati, delle misure disponibili per prevenire eventi dannosi, dei profili della disciplina sulla protezione dei dati personali più rilevanti in rapporto alle relative attività, delle responsabilità che ne derivano e delle modalità per aggiornarsi sulle misure minime adottate dalla Società. La formazione è effettuata già al momento dell'ingresso in servizio, nonché in occasione di cambiamenti di mansioni, o di introduzione di nuovi significativi strumenti, rilevanti rispetto al trattamento di dati personali;
- dei criteri da adottare per garantire l'adozione delle misure minime di sicurezza in caso di trattamenti di dati personali affidati, in conformità alla normativa vigente, all'esterno della struttura della Società;
- dei rischi che possono essere generati durante l'accesso a sistemi informativi esterni;
- delle misure da adottare per garantire il corretto accesso ai sistemi informativi esterni.

Con riferimento ai [delitti informatici e trattamento illecito di dati](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Regolamento sull'uso delle strumentazioni informatiche, della posta elettronica e di internet;
- DPS e/o documentazione predisposta in virtù delle previsioni del GDPR;
- Incarico esterno per servizi relativi a sistema informatico e utilizzo dati (rientrante nei Contratti di Gruppo);
- Nomina di incaricati;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione III – Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis n.1 del Decreto)

III.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati societari di cui all'art. 25-bis n.1 del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **Turbata libertà dell'industria o del commercio** (art. 513 c.p.), costituito dalla condotta di chi impedisce e/o turba l'esercizio di una industria o di un commercio mediante l'utilizzo di violenza sulle cose o mezzi fraudolenti;
- **Illecita concorrenza con minaccia o violenza** (art. 513 bis c.p.), costituito dalla condotta di chi compie atti di concorrenza con violenza e minaccia nell'esercizio di una attività commerciale o industriale e produttiva;
- **Frodi contro le industrie nazionali** (art. 514 c.p.), costituito dalla condotta di chi vende e/o mette in circolazione su mercati nazionali o esteri prodotti industriali con nomi marchi o segni distintivi contraffatti o alterati;
- **Frode nell'esercizio del commercio** (art. 515 c.p.), costituito dalla condotta di chi consegna all'acquirente una cosa mobile per un'altra ovvero una cosa mobile con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita, nell'esercizio di una attività commerciale o in uno spaccio aperto al pubblico;
- **Vendita di prodotti industriali con segni mendaci** (art. 517 c.p.), costituito dalla condotta di chi vende e/o mette in circolazione opere dell'ingegno o prodotti industriali con nomi, marchi, segni distintivi atti ad indurre il compratore in inganno sull'origine, la qualità e la provenienza del prodotto.

III.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. imporre al cliente un prezzo esorbitante qualora il cliente non avesse altra alternativa rispetto ai servizi offerti dalla società o esercizio del diritto di ritenzione sulle merci al fine di costringere il cliente a corrispondere importi non ancora esigibili ovvero ad affidare alla società ulteriori servizi;
2. messa in circolazione su mercati nazionali o esteri di prodotti industriali con nomi marchi o segni distintivi contraffatti o alterati in virtù del fatto che la merce trasportata non corrisponde a quella indicata nei documenti di trasporto;
3. messa in circolazione di una cosa mobile per un'altra ovvero di una cosa mobile con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita, in virtù del fatto che la merce trasportata non corrisponde a quella indicata nei documenti di trasporto;
4. messa in circolazione di opere dell'ingegno o prodotti industriali con nomi, marchi, segni distintivi atti ad indurre il compratore in inganno sull'origine, la qualità e la provenienza del prodotto, in virtù del fatto che la merce trasportata non corrisponde a quella indicata nei documenti di trasporto.

III.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, dalla normativa vigente, nonché, più nello specifico, dalla vigenti procedure di Arkas Italia S.r.l., al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti contro l'industria e il commercio.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 bis n. 1 del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto rapporti commerciali e controllo della documentazione.

Con riferimento ai [delitti contro l'industria e il commercio](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Procedura Traffico Import;
- Procedura Traffico Export;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni (inclusi i Contratti di Gruppo);
- Organismo di Vigilanza.

Sezione IV - Reati Societari (Art. 25-ter del Decreto)

IV.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **False comunicazioni sociali** (art. 2621 – art. 2622 c.c.), costituite dalla condotta degli amministratori, dei direttori generali, dei sindaci e dei liquidatori i quali, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, alterandola in modo sensibile e idoneo a indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi. La pena è diversa e più grave se le condotte di cui sopra hanno cagionato un danno patrimoniale ai soci o ai creditori;
- **Impedito controllo** (art. 2625 c.c.), costituito dalla condotta degli amministratori i quali, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali;
- **Indebita restituzione dei conferimenti** (art. 2626 c.c.), costituita dalla condotta degli amministratori i quali, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, restituiscono, anche simultaneamente, i conferimenti ai soci o li liberano dall'obbligo di eseguirli;
- **Illegale ripartizione di utili e riserve** (art. 2627 c.c.), costituita dalla condotta degli amministratori che ripartiscono utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero che ripartiscono riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- **Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali e su quelle della società controllante** (art. 2628 c.c.), costituite dalla condotta degli amministratori i quali, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote sociali, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge; ovvero dagli amministratori che, fuori dei casi consentiti dalla legge, acquistano o sottoscrivono azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- **Operazioni in pregiudizio ai creditori** (art. 2629 c.c.), costituite dalla condotta degli amministratori i quali, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, cagionando danno ai creditori;
- **Formazione fittizia del capitale sociale** (art. 2632 c.c.), costituita dalla condotta degli amministratori e dei soci conferenti i quali, anche in parte, formano o aumentano fittiziamente il capitale sociale mediante attribuzioni di azioni o quote in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazio-

ne rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società nel caso di trasformazione;

- **Corruzione tra privati** (art. 2635 c.c) La legge 06/11/2012 n. 190 ha altresì integrato l'art. 2635 c.c. introducendo il reato di "corruzione tra privati", in luogo del solo preesistente reato di "infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" che viene comunque riconfigurato. La società può essere considerata responsabile nel caso in cui un esponente apicale o un sottoposto abbia dato o promesso denaro o altra utilità ad amministratori, sindaci, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili, liquidatori o dipendenti di altro ente affinché questi realizzassero od omettessero atti inerenti il loro ufficio, cagionando un nocumento alla loro società;
- **Istigazione alla corruzione tra privati** (art. 2635 bis c.c), costituita dall'offerta o dalla promessa di dazione di denaro o altra utilità non dovuti (qualora la sollecitazione non sia accettata) agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori di altra società, o a chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, affinché commettano od omettano un atto in violazione degli obblighi inerenti al proprio ufficio o degli obblighi di fedeltà;
- **Illecita influenza sull'assemblea** (art. 2636 c.c.), costituita dalla condotta di chi, con atti simulati o fraudolenti, determina la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

IV.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. la predisposizione di comunicazioni dirette ai soci, ovvero al pubblico in generale, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l., anche nel caso in cui si tratti di comunicazioni diverse dalla documentazione contabile periodica (bilancio d'esercizio, bilancio consolidato, relazioni periodiche, ecc.);
2. la predisposizione e divulgazione verso l'esterno di dati o notizie (ulteriori rispetto a quelli sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di cui al punto 1) relativi comunque a Arkas Italia S.r.l.;
3. l'erronea rappresentazione agli organi di controllo della situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.;
4. la dazione o promessa di denaro o altra utilità in cambio dell'affidamento di incarichi e/o ordini ad Arkas Italia S.r.l..

IV.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto sopra, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati societari.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti del Gruppo nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i Reati sopra descritti (art. 25-ter del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci, agli organi di controllo e al pubblico in generale una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- a) predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.;
 - b) omettere di comunicare dati ed informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.;
 - c) non attenersi alle procedure contabili specifiche;
4. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nell'acquisizione, elaborazione e comunicazione dei dati e delle informazioni necessarie per consentire agli interessati di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di Arkas Italia S.r.l. e sull'evoluzione delle relative attività, nonché sugli eventuali strumenti finanziari di Arkas Italia S.r.l. e relativi diritti.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- a) alterare o, comunque, riportare in modo non corretto i dati e le informazioni destinati alla stesura di prospetti informativi;
 - b) presentare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una rappresentazione non corretta e veritiera sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di Arkas Italia S.r.l. e sull'evoluzione delle relative attività, nonché sugli eventuali strumenti finanziari di Arkas Italia S.r.l. e relativi diritti;
5. osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- a) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
 - b) ripartire utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
 - c) acquistare o sottoscrivere azioni della Società o della società controllante fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
 - d) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
 - e) procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizi del capitale sociale;
 - f) ripartire i beni sociali tra i soci – in fase di liquidazione – prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;
6. assicurare il regolare funzionamento di Arkas Italia S.r.l. e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

7. astenersi dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo di eventuali strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di pubblicare o divulgare notizie false, o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio suscettibili di determinare riflessi sugli eventuali strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammis-

sione alle negoziazioni in un mercato regolamentato ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo.

Si tiene a ricordare che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

Inoltre, si precisa altresì che vengono affidati appositi incarichi a soggetti esterni per l'effettuazione periodica di verifiche fiscali, nonché per i servizi di amministrazione e finanza.

Devono inoltre essere attuati, oltre alle disposizioni di cui al Codice Civile, al Codice Etico e al Codice Disciplinare, i seguenti principi specifici di comportamento:

A) Gestione delle attività con impatto diretto sul bilancio della Società

- Valutazioni e stime di poste soggettive relative al bilancio della Società.
- Redazione del bilancio, nota integrativa e relazione sulla gestione.
- Attività di ripartizione degli utili, delle riserve, restituzione dei conferimenti, aumenti o riduzione del capitale, ecc.

Per le operazioni relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti di impresa:

- le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa siano effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e accuratezza;
- siano tempestivamente segnalate al responsabile di funzione eventuali situazioni anomale;
- l'informazione comunicata ai soggetti gerarchicamente sovraordinati da parte dei responsabili dell'unità organizzativa competente sia veritiera, corretta, tempestiva e documentata, e avvenga preferibilmente attraverso sistema informatico;
- qualora siano formulate ingiustificate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure correnti, chi ne sia a conoscenza informi tempestivamente l'OdV;
- la bozza di bilancio sia sempre messa a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla riunione chiamata a deliberare sull'approvazione del bilancio;
- tutti i documenti contabili relativi agli argomenti indicati nell'ordine del giorno delle riunioni dell'organo amministrativo siano completi e messi a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione.

Si ricorda ancora una volta che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

B) Gestione delle attività con impatto indiretto sul bilancio della Società

- Custodia delle scritture contabili e dei libri sociali e accesso alla documentazione.

Per le operazioni relative alla gestione, documentazione, archiviazione e conservazione delle informazioni relative alla attività di impresa:

- chiunque fornisce o riceve informazioni sulla Società o sulle sue attività sia tenuto a garantirne la riservatezza;
- i documenti riguardanti l'attività di impresa siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non nei casi di particolare urgenza e purché di tale modifica rimanga evidenza;
- l'accesso ai dati avvenga nel rispetto della normativa vigente e l'accesso alle informazioni di impresa sia concesso solo ai soggetti autorizzati;
- la funzione alla quale sia legittimamente richiesta un'informazione fornisca tutta la documentazione idonea a rispondere al quesito formulato, attestando la provenienza della documentazione e, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni rese.

Si ricorda ancora una volta che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

C) Attività di pianificazione di budget e piani di sicurezza dei sistemi informatici

- Piani di sicurezza dei sistemi informativi e di disaster recovery.

E' opportuno che:

- i progetti di implementazione dei sistemi vengano periodicamente sviluppati e documentati;
- il sistema informativo venga periodicamente monitorato e gestito sia a livello applicativo che infrastrutturale;
- l'accesso ai dati sia consentito solo alle sole persone autorizzate mediante autenticazione (UserID e Password);

- la rete sia gestita a livello globale e protetta da software antivirus e anti-spamming;
 - venga periodicamente effettuato il backup dei dati dei server;
 - la procedura di *Disaster Recovery* a tutela del patrimonio informativo sia periodicamente monitorata e sviluppata.
- **Predisposizione del budget.**

Nell'espletamento delle funzioni, oltre alle regole definite nella parte generale del Modello, è opportuno che:

- i. più soggetti responsabili concorrano alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati sul medesimo processo;
- ii. vengano adottate modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle diverse funzioni aziendali;
- iii. vengano periodicamente verificati eventuali scostamenti tra i risultati effettivi e quelli fissati nel budget;
- iv. vengano periodicamente analizzate le cause di eventuali scostamenti e tali differenze vengano autorizzate da parte dell'adeguato livello gerarchico.

D) Gestione dei rapporti con gli organi amministrativi della Società

- **Collaborazione/supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie (fusioni, acquisizioni, ecc.).**

Per la rappresentazione dell'attività di impresa nell'ambito di operazioni straordinarie o di operazioni che incidono sul capitale sociale è opportuno che:

- ogni operazione sia sottoposta e approvata dall'organo amministrativo delle società interessate dall'operazione straordinaria;
- sia sempre predisposta idonea documentazione a supporto dell'operazione proposta da parte della funzione aziendale proponente o competente all'istruzione della pratica;
- gli organi di controllo, nei casi previsti dalla legge o per richiesta delle società, esprimano motivato parere sulla legittimità dell'operazione;
- ai fini della registrazione contabile dell'operazione, la funzione responsabile verifichi preliminarmente la completezza, inerenza e correttezza della documentazione di supporto dell'operazione.

- **Gestione dei rapporti infragruppo.**

Al fine di prevenire i reati derivanti da operazioni infragruppo, è opportuno che le predette operazioni:

- siano disciplinate da contratti scritti o, in ogni caso, si preveda che le transazioni infragruppo siano accompagnate da documentazione di supporto scritta;
- vengano compiute a condizioni di mercato (*fair market value*), rispettando criteri di correttezza sostanziale e procedurale. Pertanto, i corrispettivi relativi a

scambi di prestazioni e/o di beni tra società devono essere definiti secondo condizioni di mercato ed essere sempre giustificabili;

- ove la natura, il valore o le altre caratteristiche dell'operazione lo richiedano, la Società, al fine di evitare che l'operazione non sia pattuita a condizioni di mercato, cura che l'operazione venga conclusa, eventualmente anche con l'assistenza di esperti indipendenti ai fini di una valutazione prudente, secondo criteri di trasparenza e correttezza;
- qualora possano interessare una o più attività a rischio di cui alla presente Parte Speciale, Arkas Italia S.r.l. possa richiedere motivatamente all'altra società il rispetto dei principi di cui al Codice Etico e al Modello. A tal fine, il contratto che regolerà tale rapporto infragruppo indicherà i principi cui l'altra società dovrà attenersi.

L'Organismo di Vigilanza viene informato degli aggiornamenti aventi ad oggetto le attività sensibili sopra indicate.

Per quanto concerne i **reati societari**, il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Statuto;
- Codice Civile;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Verifiche periodiche da parte del Collegio Sindacale;
- Verifiche periodiche da parte del Revisore Legale, incaricato anche della certificazione del bilancio;
- Incarichi di consulenza a soggetti esterni;
- Verifica periodica da parte dei Responsabili di Funzione coinvolti ai fini della elaborazione del reporting da sottoporre all'esame del CdA;
- Procedura gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Procedura assunzione personale;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione V - Reati in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro

Con l'entrata in vigore del D. Lgs 123/07 si riconosce come fattispecie di reato ai sensi del D. Lgs 231/01 anche il reato commesso "con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" ed in particolare:

- l'omicidio colposo e

- le lesioni personali colpose

ai sensi degli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

Inoltre il D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 ha introdotto – all'interno dell'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/01, alcune fattispecie di reati ambientali (si veda, a tal riguardo, l'art. 25-undecies D.Lgs. 231/01, come introdotto dal D.Lgs. 121/11, che tiene conto, tra l'altro, della violazione dell'art. 137 – scarico reflui idrici, degli artt. 256-258-259-260 – gestione rifiuti, dell'art. 257 – inquinamento del suolo, dell'art. 279 – emissioni in atmosfera, del D.Lgs. 152/2006, e dell'art. 3 Legge n. 549/1993 – cessazione impiego sostanze lesive).

Arkas Italia S.r.l. opera nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

Sezione V.1 - Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25 septies del Decreto)

V.1.A Le fattispecie di reato

Con l'entrata in vigore del D. Lgs 123/07, come detto in precedenza, si riconosce come fattispecie di reato ai sensi del D. Lgs 231/01 anche il reato commesso "con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" ed in particolare:

- l'omicidio colposo e
- le lesioni personali colpose

ai sensi degli artt. 589 e 590 del Codice Penale.

L'art 30 del D. Lgs 81/08 indica alcuni riferimenti per la redazione del modello organizzativo in questione.

Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione (estratto)

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

V.1.B Le attività sensibili

Arkas Italia S.r.l. opera, come detto, nel rispetto di procedure che garantiscono un'elevata qualità del servizio, la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, e una gestione ambientale corretta e responsabile, tale da assicurare e garantire l'efficacia del proprio lavoro e la conformità e la rispondenza alle specifiche normative del settore.

Definizione di ruoli e responsabilità delle figure apicali

Per quanto attiene Ruoli e Responsabilità, le norme cogenti prevedono alcune figure di riferimento con precisi compiti sanzionabili civilmente e/o penalmente.

Di seguito si riportano le principali definizioni previste dal D. Lgs 81/08:

➤ Figure Gerarchiche

Datore di lavoro (art. 2)

È Datore di Lavoro "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa" (art. 2 comma 1 lettera b).

Gli obblighi del Datore di Lavoro non delegabili sono stabiliti in modo esclusivo all'art. 17 mentre all'art. 18 sono comuni ai dirigenti e, pertanto, delegabili.

Compiti svolti esclusivamente dal Datore di Lavoro – obblighi non delegabili (art. 17)

Gli obblighi non delegabili dal Datore di Lavoro sono i seguenti:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Dirigenti (art. 2)

È Dirigente "la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa" (art. 2 d).

Obblighi propri del Datore di Lavoro e dei Dirigenti (art. 18)

Si intendono le figure che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite; a tale riguardo il D.Lgs. 81/08 individua nelle figure di Dirigenti coloro che svolgono la propria attività, senza eccezione di incarico, con responsabilità gestionali, escludendo invece coloro che si limitano ad attività di verifica e sorveglianza (vedi *infra* il paragrafo relativo ai Preposti); tali figure sono chiamate, in solido ed indipendentemente da incarichi / deleghe formalizzate, a:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo;
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave;

- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- k) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- l) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- m) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- n) consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia dei documenti di Valutazione dei Rischi (DVR);
- o) elaborare il documento DUVRI, e su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia al RLS;
- p) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno;
- q) comunicare all'INAIL, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- r) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- s) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43;
- t) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;

- u) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- v) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
- w) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- x) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

Preposti (art. 2, comma 1 lettera e; art. 19)

Il Preposto è "la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Il Preposto deve, secondo le attribuzioni e competenze:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Committente (art. 89, comma 1 b)

È Committente il soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. La figura trova riscontro nelle attività che coinvolgono imprese terze e per esempio i contratti d'appalto e d'opera e i cantieri edili.

Deleghe (art. 16)

"1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4."

Operatori – Lavoratori (artt. 2 e 20)

Ciascun lavoratore, come previsto dalla normativa vigente, deve:

- prendersi cura della propria salute e quella delle altre persone presenti nel luogo di lavoro;
- osservare le disposizioni ed istruzioni impartite dal Datore di Lavoro, in materia di sicurezza, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le macchine, gli impianti, le sostanze ed i preparati, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza ed altre attrezzature di reparto secondo le istruzioni ricevute;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione personali;
- segnalare immediatamente al Datore di Lavoro le deficienze dei mezzi e dispositivi di sicurezza presenti sulle macchine ed impianti;
- non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza;
- partecipare ai programmi di formazione ed addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;

- sottoporsi ai controlli sanitari periodici secondo il piano sanitario previsto dal Medico Competente.

➤ **Figure Funzionali**

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – RSPP (artt. 31,32,33,34)

L'RSPP, utilizzando le risorse presenti all'interno del Servizio di Prevenzione e Protezione, è incaricato, conformemente all'art. 33 del D.Lgs 81/08, in particolare di:

- provvedere all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure;
- elaborare con i settori interessati le procedure operative;
- verificare l'attuazione delle procedure di sicurezza per macchine ed impianti, anche attraverso Audit;
- proporre i programmi di informazione / formazione del personale e fornire le informazioni ai lavoratori;
- partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica.

Responsabili e Squadre Antincendio, Gestione Emergenze e Primo Soccorso (artt. 45 e 46)

Sono incaricati, in accordo con quanto disposto dalla legislazione vigente, dalle norme di buona tecnica, di:

- Verificare i dispositivi di prevenzione incendi presenti nei reparti, con controllo periodico da parte di enti esterni;
- Informare il Datore di Lavoro delle modifiche o carenze rilevate;
- Verificare il corretto rispetto da parte dei lavoratori delle norme di prevenzione incendi e i comportamenti dei lavoratori;
- Intervenire in caso di situazioni di emergenza secondo la formazione e l'informazione ricevuta, dando la massima collaborazione agli enti preposti nel caso di un loro coinvolgimento;
- Verificare il contenuto della Cassetta di Primo Soccorso e segnalare al titolare eventuali mancanze di materiale.

Medico Competente (artt. 38, 39, 40, 41, 42)

I compiti del Medico Competente, come previsto dalla normativa vigente, sono:

- Effettuare la sorveglianza sanitaria nei casi previsti e qualora il dipendente ne faccia richiesta;
- Effettuare le visite mediche preventive ai fini della valutazione dell'idoneità alla mansione specifica;
- Effettuare le visite mediche periodiche per valutare e monitorare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

- Effettuare le visite mediche in occasione del cambio mansione e per cessazione del rapporto di lavoro (nei casi previsti dalla normativa vigente);
- Esprimere il giudizio di idoneità o meno alla mansione specifica;
- Partecipare alle attività di consultazione e di Valutazione dei Rischi in carico al Servizio di Prevenzione e Protezione e previsti dalla normativa vigente, in collaborazione con il Datore di Lavoro.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS (artt. 47,48, 49, 50, 51, 52)

Viene anche denominato rappresentante per la sicurezza, ed "è la persona, ovvero le persone, elette o designate per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

Protocolli di Prevenzione

Gli atti di individuazione della figura del Datore di Lavoro e delle deleghe in materia di sicurezza sono custoditi dall'organo amministrativo e, secondo necessità, riportate nel certificato della Camera di commercio.

L'organigramma aziendale è esposto nelle bacheche aziendali.

Le nomine e le attribuzioni di ruoli e responsabilità, controfirmate, sono custodite a cura della Società.

Responsabilità: I ruoli e responsabilità vengono definiti e verificati dal Datore di Lavoro.

V.1.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

- Presenza e registrazione di procedure, protocolli, disposizioni o prassi operative per lo svolgimento delle attività sensibili
- Pianificazione, valutazione, controllo dell'attuazione e idoneità del modello e delle misure adottate

Il D. Lgs 81/08, come già dal 1994 il D. Lgs 626/94, prevede che la Società effettui dei piani di lavoro che possano poi essere verificati e aggiornati periodicamente.

Arkas Italia S.r.l. da anni adotta prassi di pianificazione e verifica che consistono, a livello di Direzione, in un piano di lavoro per la sicurezza.

Il piano di lavoro raccoglie azioni o indicazioni emerse:

- dal processo di valutazione dei rischi;
- da leggi o norme;
- da modifiche al processo produttivo, attrezzature o materiali;
- da infortuni, incidenti o malattie professionali;
- da segnalazioni dei lavoratori.

È altresì previsto l'uso di strumenti disciplinari, come meglio evidenziati nella parte generale del presente Modello organizzativo.

Protocolli di Prevenzione

Il piano di lavoro è gestito dal Servizio di Prevenzione e Protezione e approvato dai delegati alla sicurezza.

Il piano di lavoro viene aggiornato e rimesso almeno in occasione della riunione periodica annuale ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/08 e approvato dai delegati alla sicurezza.

I provvedimenti disciplinari vengono adottati dall'organo amministrativo o dai delegati alla sicurezza, ove nominati.

➤ Gestione prescrizioni legali e rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici e acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge

La Società attua delle prassi per quanto concerne l'identificazione delle prescrizioni legali applicabili alla Società medesima.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- identificazione della normativa vigente (leggi, circolari, regolamenti, norme tecniche, ecc) applicabile alla Società, anche attraverso l'ausilio di consulenti esterni appositamente incaricati;
- elaborazione ed aggiornamento, anche attraverso l'ausilio di consulenti esterni appositamente incaricati, delle prescrizioni legali applicabili;
- individuazione, anche attraverso l'ausilio di consulenti esterni appositamente incaricati, degli interventi ritenuti opportuni per adempiere alle prescrizioni e, conseguentemente, degli attuatori dei predetti interventi, nonché relativa conservazione ed archiviazione;
- gestione, anche attraverso l'ausilio di consulenti esterni appositamente incaricati, dell'archiviazione della documentazione significativa in tema di sicurezza e salute.

Protocolli di Prevenzione

I documenti indicanti le prescrizioni legali applicabili e gli interventi ritenuti opportuni, nonché un documento, anche informatico, indicante l'ubicazione della documentazione e delle certificazioni obbligatorie di legge, sono conservati presso la Società.

La verifica della conformità alle prescrizioni è altresì gestita, anche attraverso l'ausilio di consulenti esterni appositamente incaricati, all'interno del processo di valutazione dei rischi attraverso schede specifiche del DVR o attraverso documenti o relazioni dedicate in conformità al D. Lgs 81/08 (ovvero il Testo Unico per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro).

Responsabilità: il Servizio di Prevenzione e Protezione provvede a redigere il documento con le prescrizioni legali che viene validato, almeno annualmente, dall'organo amministrativo o dai Delegati alla Sicurezza, ove nominati, per quanto di competenza, nonché il file con l'indicazione dell'ubicazione della documentazione e delle certificazioni.

Il Datore di Lavoro provvede ad approvare il documento di valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 del D. Lgs 81/08 e collegati.

➤ **Processo di Valutazione dei Rischi**

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- elaborazione della procedura di valutazione attraverso la definizione della gravità e della probabilità per la determinazione del livello di rischio ($R=P \times G$);
- identificazione dei luoghi;
- identificazione dei processi che influiscono nella gestione della sicurezza ed igiene (trattando sia i processi diretti che di supporto);
- individuazione dei ruoli e responsabilità;
- identificazione dei pericoli associati alle attività svolte attraverso sopralluoghi in collaborazione con RSPP, MC e RLS;
- valutazione del rischio per ogni pericolo individuato attraverso la pesatura della gravità e probabilità;
- individuazione delle misure di prevenzione e protezione;
- elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR);
- definizione del programma di misure di miglioramento con individuazione delle figure responsabili – tempistica – risorse per la relativa attuazione;
- diffusione delle informazioni ed effettuazione della formazione a favore di tutti i dipendenti interessati, riesame dell'efficacia degli interventi con conseguente aggiornamento della valutazione.

Il processo di valutazione dei rischi, effettuato in conformità al Dlgs 81/08, prende in considerazione tutti i rischi per la sicurezza e salute per i lavoratori ivi compresi quelli correlati a fattori di stress e connessi alle differenze di età, genere e provenienza da altri Paesi.

Nella valutazione dei rischi sono riportate:

- attività svolte in ambiente di lavoro e/o in ambiente esterno da personale dipendente;
- attività svolte nell'interesse della Società da parte di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi;
- processi gestiti dalla Società, sia diretti (manifatturieri), sia indiretti (di supporto).

Protocolli di Prevenzione

Copia dei documenti di valutazione dei rischi (DVR) sono conservati a cura del RSPP presso la Società. Con le stesse responsabilità sono conservati tutti i documenti relativi alla verifica e all'aggiornamento del DVR (quali i verbali delle verifiche effettuate) e correlati.

Responsabilità: le attività sono svolte secondo una chiara e definita individuazione dei ruoli fondamentali nel processo di valutazione dei rischi quali il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione e il Medico Competente.

In ossequio al dettato legislativo ed alle pratiche operative già vigenti nella Società, l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi è doverosa da parte di chiunque ed una modifica delle procedure operative, delle tecniche produttive e/o di ogni altro dettaglio inerente il processo deve essere autorizzata e necessariamente essere preceduta da una rielaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi.

- **Rischi e processi gestiti da terzi su incarico della Società, imprese appaltatrici e lavoratori autonomi**

In caso di attività svolte nell'interesse di Arkas Italia S.r.l. da parte di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, viene predisposto un DUVRI, avente ad oggetto la gestione delle predette attività.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- individuazione della corretta configurazione delle opere di appalto (contesto cantieristico ai sensi del TITOLO IV del Dlgs 81/08, contesto appalto lavori d'opera o somministrazione di cui art. 26 del Dlgs 81/08);
- individuazione e nomina degli eventuali soggetti rilevanti (committente; responsabile dei lavori; lavoratori autonomi; coordinatore per la progettazione; coordinatore per esecuzione dei lavori; impresa affidataria; responsabile appaltato);
- verifica della corretta applicazione di quanto previsto dal Titolo IV del D. Lgs 81/08. A titolo non esaustivo: PSC, quando previsto (predisposto da coordinatore progettazione), recupero POS da parte delle società affidataria, recupero PiMUS, piano demolizioni, piano lavori per attività rimozione/bonifica amianto (quando previsto) o altre documentazioni previste;
- definizione dei costi della sicurezza, verifica dell'idoneità tecnico-professionale, coordinamento e definizione delle misure per eliminazione di interferenze (attraverso elaborazione del DUVRI), coinvolgimento del RLS delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi e di quanto altro previsto dall'art 26 del D. Lgs 81/08.

Protocolli di Prevenzione

- segnalazioni circa l'apertura di nuovi cantieri, appalti;
- copia dei documenti (DUVRI, PSC, POS, ecc).

Responsabilità: I delegati alla sicurezza assicurano che ogni attività rientrante in questo paragrafo sia correttamente gestita e supportata da idonea documentazione. La documentazione di cantiere viene archiviata presso l'apposito ufficio. I DUVRI vengono archiviati presso l'ufficio del Servizio di Prevenzione e Protezione.

- **Gestione informazione, formazione ed addestramento**

Per quanto riguarda la formazione dei lavoratori (lavoratori come definiti dall'art. 2 del D. Lgs 81/08, compreso personale interinale e stagisti), la Società effettua attività di informazione, formazione e addestramento del personale, anche tramite

soggetti esterni incaricati di alcuni aspetti aventi ad oggetto la gestione del personale.

In particolare, sono adottate prassi consolidate di informazione al momento dell'assunzione in merito ai rischi aziendali, al piano di emergenza, all'informativa per le lavoratrici gestanti puerpere ed in allattamento, alle norme di sicurezza vigenti nelle aree di lavoro.

I lavoratori vengono altresì informati del piano della formazione seguito dalla Società.

Protocolli di Prevenzione

- formazione, informazione, sensibilizzazione e addestramento del personale;
- piano della formazione (piano generale di formazione);
- registrazione dell'attività di formazione effettuata dal personale.

Responsabilità: Datore di Lavoro o delegati, Dirigenti e preposti, Servizio di Prevenzione e Protezione.

➤ Gestione attività di natura organizzativa, quali emergenze e primo soccorso

La gestione delle emergenze e primo soccorso sono regolate dagli artt. 43,44,45,46 del D. Lgs 81/08.

Arkas Italia S.r.l. possiede un piano di emergenza e primo soccorso condiviso e rielaborato, effettua formazione e addestramento per le squadre di emergenza ed effettua periodicamente una prova del piano coinvolgendo tutto il personale.

Protocolli di Prevenzione

- piano di emergenza e primo soccorso;
- relazione prove di evacuazione.

Responsabilità: il piano viene adottato dalla Direzione. Le registrazioni delle attività si trovano presso la Società.

➤ Attività di sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è regolata dagli artt. 38,39,40,41 e 42 del D. Lgs 81/08.

Arkas Italia S.r.l. ha nominato un medico competente che provvede ad eseguire la sorveglianza sanitaria periodica, all'individuazione delle eventuali non idoneità o idoneità con prescrizioni, alla segnalazione di eventuali malattie professionali, alla collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con la gerarchia societaria per la salute dei lavoratori e la gestione della relativa documentazione pertinente.

Protocolli di Prevenzione

- piano di sorveglianza sanitario;
- relazione sanitaria;
- verbali di sopralluogo in Società.

Responsabilità: Il medico cura la gestione degli aspetti sanitari in collaborazione con la Società.

- Gestione audit (reati con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) per le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate e alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- definizione piano di audit al fine di valutare il rispetto delle norme e procedure in materia di prevenzione dei rischi e valutare il rispetto del presente Modello;
- definizione e qualificazione degli auditor;
- informazione del personale coinvolto nell'audit;
- svolgimento dell'audit nel rispetto delle tempistiche concordate con la Società;
- redazione del verbale con segnalazione delle difformità riscontrate.

Arkas Italia S.r.l. attua una serie di audit periodici per la verifica dell'osservanza delle norme di sicurezza e della completezza delle misure di prevenzione e protezione adottate anche in conformità al Documento di Valutazione dei Rischi.

Possono altresì essere strutturati audit mirati per la verifica dell'efficacia e applicazione delle procedure, nonché del rispetto del Modello.

Protocolli di Prevenzione

I verbali di audit sul Modello verranno conservati dall'O.d.V.. I verbali di audit in tema salute e sicurezza vengono predisposti dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Responsabilità: L'O.d.V. può promuovere, anche sulla base di segnalazioni ricevute, audit in tema di sicurezza. I delegati alla Sicurezza promuovono audit sulle procedure e sull'osservanza delle stesse e curano la pianificazione e verifica delle azioni conseguenti.

- Gestione attività di natura organizzativa, quali riunioni periodiche di sicurezza e consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Si effettuano annualmente le riunioni periodiche ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs 81/08.

Il rappresentante della sicurezza viene consultato come previsto dall'art 18 del D. Lgs 81/08.

Protocolli di Prevenzione

- verbali delle riunioni periodiche;
- verbali delle consultazioni con RLS;
- verbali delle riunioni del gruppo di lavoro sulla sicurezza.

Responsabilità: Le riunioni vengono promosse dal Servizio di Prevenzione e Protezione. La riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs 81/08 viene indetta dai delegati alla sicurezza.

➤ **Verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio**

Per assicurare che le misure di prevenzione e protezione dai rischi siano costantemente attuate, a fronte dei rischi individuati è prevista, dalla normativa vigente, la redazione di specifiche procedure, istruzioni, disposizioni o prassi di lavoro per i vari reparti, processi, lavorazioni.

Protocolli di Prevenzione

- disposizioni di linea;
- procedure di lavoro;
- norme di sicurezza di reparto;
- istruzioni operative;
- disposizioni, circolari aziendali;
- elenco procedure, disposizioni, prassi in uso presso Arkas Italia S.r.l. con specifico interesse per la sicurezza.

Responsabilità: la documentazione di cui sopra viene promossa dal Servizio di Prevenzione unitamente a tutte le altre funzioni aziendali e validata dai delegati alla sicurezza.

L'elenco delle procedure o prassi è gestito dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Con riferimento ai **reati in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro**, il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Protocollo per la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute del lavoro nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo d.lgs. 231/2001;
- Procedura assunzione personale;
- Incarico a soggetto esterno per la gestione paghe (rientrante nei Contratto di Gruppo);
- Incarico a RSPP;
- DVR aggiornato periodicamente sulla base di indicazioni di RSPP;
- Formazione del personale (anche tramite partecipazione a corsi specifici);
- Affidamento a terzi di ulteriori incarichi per attività di controllo e manutenzione (impianti antincendio, elettrici, termici e di condizionamento);
- Organismo di Vigilanza.

Sezione V.2 - Reati in materia ambientale (Art. 25 undecies del Decreto)

V.2.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati ambientali di cui all'art. 25-undecies del Decreto, come previsto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 12 (Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per relative violazioni), ed in particolare:

- delitto di danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto e di uccisione o possesso di specie vegetali o animali protette (artt. 727- bis c.p. e 733 – bis c.p.);
- Reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (artt. 137, 256, 257, 258, 259, 260, 260 bis, 279);
- Reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150 (artt. 1, 2, 3 bis e 6);
- Reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549;
- Reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202 (artt. 8 e 9).
- Inquinamento ambientale;
- Disastro ambientale.

V.2.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello, ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società, sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto attività quali:

- traffico illecito di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
- ricezione, trasporto, esportazione, importazione di rifiuti in violazione della normativa applicabile;
- trasporto di prodotti con qualità e/o provenienza diversa da quella dichiarata o pattuita.

Si rimanda in ogni caso all'[Allegato 2](#) – Mappatura dei rischi per il dettaglio dei processi / attività a rischio.

Presenza e registrazione di procedure, protocolli, disposizioni o prassi operative per lo svolgimento delle attività sensibili.

Arkas Italia S.r.l. ha provveduto, tra l'altro, ad attuare le seguenti attività:

1. svolgere l'analisi dei potenziali impatti ambientali sia diretti che indiretti, con individuazione degli aspetti ambientali significativi;
2. redigere le procedure ed istruzioni operative per la gestione degli aspetti ambientali significativi;
3. aggiornare le procedure e le istruzioni operative esistenti in modo da uniformarle alle previsioni del sistema di gestione ambientale;

4. analizzare tutti i processi aziendali relativamente ai reati ambientali, definendo per ogni processo aziendale quali reati ambientali possono verificarsi, il livello di rischio e definire le misure di prevenzione, facendo riferimento alle procedure "ambientali";
5. attivare ulteriore attività di vigilanza relativamente al rispetto dei lavoratori delle procedure e delle istruzioni;
6. realizzare una iniziale e periodica analisi/valutazione di conformità normativa con riesame periodico di: analisi ambientale, procedure e istruzioni di lavoro;
7. definire formalmente ruoli e competenze per la corretta attuazione del sistema di gestione ambientale;
8. definire un sistema di registrazione interno tale da rendere tracciabili e documentabili le responsabilità, le operazioni/attività svolte;
9. realizzare un sistema di documentazione delle prestazioni ambientali (rapportate a obiettivi predefiniti), con individuazione di adeguati indicatori ambientali, con feedback diretto alla Direzione aziendale (nonché, per quanto di competenza, all'Organismo di Vigilanza);
10. aggiornare il sistema sanzionatorio con i reati ambientali rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

V.2.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

Arkas Italia S.r.l., per conseguire la politica e gli obiettivi ambientali, tramite le proprie procedure interne ed il rispetto della normativa vigente, garantisce:

- la soddisfazione, da parte dei processi e dei servizi, delle aspettative delle "parti interessate";
- la piena capacità operativa secondo la logica dello sviluppo sostenibile;
- il rispetto delle esigenze, cogenti e non, di carattere ambientale e sociale;
- la formazione di una base stabile (prescrizioni di sistema, approccio operativo e metodologico delle persone ed una mentalità) su cui poggiare il miglioramento nel tempo.

La Società quindi:

- definisce la propria politica ambientale;
- stabilisce i criteri ed i metodi necessari per l'efficace controllo degli impatti ambientali dei propri processi e del rispetto della normativa cogente;
- definisce gli strumenti per monitorare, misurare ed analizzare questi processi;
- attua le azioni necessarie per conseguire i risultati pianificati ed il miglioramento continuo.

I vertici della Società, allo scopo di orientare tutte le risorse nella direzione di un crescente impegno nello sviluppo e nel miglioramento delle proprie prestazioni ambientali, si assumono la responsabilità di:

- comunicare a tutta l'organizzazione l'importanza di ottemperare ai requisiti cogenti applicabili alle attività e servizi erogati;
 - definire la politica aziendale;
 - definire obiettivi e destinare risorse per il loro raggiungimento;
 - definire l'organizzazione e le responsabilità per la piena attuazione della politica aziendale;
 - provvedere all'attività di verifica dell'attuazione di quanto previsto dalla politica aziendale e, qualora necessario, disporre l'attuazione degli interventi correttivi o migliorativi utili al continuo impegno per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Gestione audit (reati di natura ambientale) per le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate e alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni operative esistenti

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- definizione audit al fine di valutare il rispetto delle norme e procedure in materia ambientale e valutare il rispetto del presente Modello;
- definizione e qualificazione degli auditor;
- informazione al personale coinvolto nell'audit;
- svolgimento dell'audit nel rispetto delle tempistiche concordate con la Società;
- redazione verbale con segnalazione delle difformità / non conformità riscontrate.

Arkas Italia S.r.l. attua una serie di audit periodici per la verifica dell'osservanza delle norme ambientali congiuntamente a quelle di sicurezza, nonché per la verifica della completezza delle misure di prevenzione e protezione adottate.

Possono altresì essere strutturati audit mirati per la verifica dell'efficacia e applicazione delle procedure, nonché del rispetto del presente Modello per la parte riguardante i reati di natura ambientale.

Protocolli di Prevenzione

I verbali di audit sul presente Modello vengono conservati dall'O.d.V..

I verbali di audit in tema ambientale, così come quelli riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro, vengono conservati dalla Società.

Responsabilità: l'O.d.V. può promuovere, anche sulla base di segnalazioni ricevute, audit in tema ambientale.

I delegati alla Sicurezza (con delega anche sugli aspetti ambientali) promuovono gli audit sulle procedure e sull'osservanza delle stesse e curano la pianificazione e verifica delle azioni conseguenti.

- Pianificazione, valutazione, controllo dell'attuazione e idoneità del Modello e delle misure adottate

Con riferimento ai **reati ambientali**, il sistema di controllo in essere nella Società è composto da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Incarico a terzi per lo svolgimento di determinate operazioni doganali;
- Procedura Traffico Import;
- Procedura Traffico Export;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione VI – Reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Delitti contro la personalità individuale) (Art. 25 quinquies del Decreto)

VI.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce, tra i reati contro la personalità individuale, a quelli di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 25 quinquies del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento** (Art. 603 bis c.p.) (quali: 1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai CCNL o accordi territoriali stipulati dalle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4. la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti;
- **utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al paragrafo che precede, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento** (Art. 603 bis c.p.) (quali: 1. la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai CCNL o territoriali stipulati dalle OO.SS. più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; 2. la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie; 3. la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; 4. la sottoposizione del lavora-

tore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

VI.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. reclutamento di manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento
2. utilizzo, assunzione o impiego di manodopera, anche mediante attività di intermediazione illecita, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento.

VI.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, nonché dalla normativa vigente, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 quinquies del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto l'assunzione e la gestione del rapporto con il personale dipendente e l'affidamento a soggetti terzi di servizi regolati da appositi contratti di appalto.

Con riferimento ai [delitti di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- sistema di deleghe e procure speciali;

- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Procedura assunzione personale;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Incarico a soggetto esterno per la gestione paghe (rientrante nei Contratti di Gruppo);
- Organismo di Vigilanza.

Sezione VII – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (Art. 25 octies del Decreto)

VII.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati di ricettazione, di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio, di cui all'art. 25 octies del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **ricettazione** (Art. 648 c.p.): acquisto, ricezione od occultamento di denaro o cose provenienti da delitto, al fine di procurare a sé o altri un ingiusto profitto;
- **riciclaggio** (Art. 648 bis c.p.): sostituzione o trasferimento di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero operazioni su di esse in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa;
- **impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (Art. 648 ter c.p.): impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto;
- **autoriciclaggio** (Art. 648 ter 1 c.p.): impiego, sostituzione, trasferimento, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, di denaro, beni o altre utilità provenienti da un delitto non colposo, commesso dal medesimo autore, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

VII.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. rischio di violare l'art. 648 c.p. in particolare in sede di approvvigionamento;
2. rischio di contravvenire al divieto di trasferire denaro o titoli al portatore di importo pari o superiore al limite ammesso;
3. rischio di favorire il reimpiego di denaro proveniente da delitto mediante triangolazione;

4. rischio di favorire la commissione di reati al fine di impiegare, sostituire, trasferire i proventi di tali reati in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, in modo da occultarne la provenienza delittuosa.

VII.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, nonché dalla normativa vigente, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti di ricettazione, di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 octies del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto l'approvvigionamento di beni o servizi, i rapporti con i clienti, i rapporti intra-gruppo, la gestione dei flussi monetari e finanziari, la tenuta della contabilità e la predisposizione del bilancio.

Con riferimento ai [delitti di ricettazione, di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Verifiche periodiche da parte del Collegio Sindacale;

- Verifiche periodiche da parte del Revisore Legale, incaricato anche della certificazione del bilancio;
- Incarichi di consulenza a soggetti esterni (ivi compresi quelli rientranti nei Contratti di Gruppo);
- Verifica periodica da parte dei Responsabili di Funzione coinvolti ai fini della elaborazione del reporting da sottoporre all'esame del CdA;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione VIII – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25 octies 1 del Decreto)

VIII.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all'art. 25 octies 1 del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 493 ter c.p.): Indebito utilizzo, non essendone titolare, di carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contante o all'acquisto di beni o alla prestazione di servizi, o comunque ogni altro strumento di pagamento diverso dai contanti;
- **Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. 493 quater c.p.): produzione, importazione, esportazione, vendita, trasporto, distribuzione, messa a disposizione o in qualsiasi modo procura di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici che, per caratteristiche tecnico-costruttive o di progettazione, sono costruiti principalmente per commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- **Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale** (art 640 ter c.p.): alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervento senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, al fine di procurare un ingiusto profitto con altrui danno;
- **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (art. Art. 25 Octies Decreto): commissione di ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

VIII.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

- rischio di violare l'art. 493 ter c.p.;
- rischio di detenere e diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardati strumenti di pagamento diversi dai contanti in violazione dell'art. 493 quater;
- rischio di frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- rischio di commettere ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Si rimanda in ogni caso all'[Allegato 2](#) – Mappatura dei rischi per il dettaglio dei processi / attività a rischio.

VIII.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, nonché dalla normativa vigente, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti di ricettazione, di riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 octies 1 del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto l'approvvigionamento di beni o servizi, i rapporti con i clienti, i rapporti intra-gruppo, la gestione dei flussi monetari e finanziari, la tenuta della contabilità e la predisposizione del bilancio.

Con riferimento ai [delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Verifiche periodiche da parte del Collegio Sindacale;
- Verifiche periodiche da parte del Revisore Legale, incaricato anche della certificazione del bilancio;
- Incarichi di consulenza a soggetti esterni (ivi compresi quelli rientranti nei Contratti di Gruppo);
- Verifica periodica da parte dei Responsabili di Funzione coinvolti ai fini della elaborazione del reporting da sottoporre all'esame del CdA;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione IX – Reati Tributari (Art. 25 quinquiesdecies del Decreto)

IX.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai Reati Tributari, di cui all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000): Evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, indicando in una delle dichiarazioni [annuali] relative a dette imposte elementi passivi fittizi;
- **Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici** (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000): Evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, tramite operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente, utilizzo di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria ovvero tramite l'indicazione in una delle dichiarazioni relative a dette imposte di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizie;
- **Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti** (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000): Emissione di fatture o rilascio di altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- **Occultamento o distruzione di documenti contabili** (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000): occultamento o distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consenti-

re la ricostruzione dei redditi o del volume d'affari al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a terzi;

- **Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte** (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000): alienazione simulata o compimento di altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva al fine di sottrarsi al pagamento di imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di interessi o sanzioni amministrative relativi a dette imposte di ammontare complessivo superiore ad euro cinquantamila;
- **Dichiarazione infedele** (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000): indicazione in una delle dichiarazioni annuali relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti finalizzate all'evasione delle predette imposte;
- **Omessa dichiarazione** (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000): Mancata presentazione, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, di una delle dichiarazioni relative a dette imposte, pur sussistendo l'obbligo, quando l'imposta evasa è superiore, con riferimento a taluna delle singole imposte ad euro cinquantamila;
- **Indebita compensazione** (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000): Mancato versamento delle somme dovute, utilizzando in compensazione, ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, crediti non spettanti o inesistenti, per un importo annuo superiore a cinquantamila euro.

IX.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. Rischio di evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
2. Rischio di evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
3. Rischio di emissione di fatture o rilascio di altri documenti per operazioni inesistenti;
4. Rischio di occultamento o distruzione in tutto o in parte delle scritture contabili o dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione;
5. Rischio di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
6. Rischio di indicare in una delle dichiarazioni annuali relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto di elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi inesistenti finalizzate all'evasione delle predette imposte;
7. Rischio di non presentare, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, una delle dichiarazioni relative a dette imposte, pur sussistendo l'obbligo;
8. Rischio di indebita compensazione.

Si rimanda in ogni caso all'[Allegato 2](#) – Mappatura dei rischi per il dettaglio dei processi / attività a rischio.

IX.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto sopra, al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei reati societari.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti del Gruppo nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i Reati sopra descritti (art. 25 quinquiesdecies del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci, agli organi di controllo e al pubblico in generale una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- d) predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà, riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.;
 - e) omettere di comunicare dati ed informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Arkas Italia S.r.l.;
 - f) non attenersi alle procedure contabili specifiche;
4. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nell'acquisizione, elaborazione e comunicazione dei dati e delle informazioni necessarie per consentire agli interessati di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di Arkas Italia S.r.l. e sull'evoluzione delle relative attività, nonché sugli eventuali strumenti finanziari di Arkas Italia S.r.l. e relativi diritti.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- c) alterare o, comunque, riportare in modo non corretto i dati e le informazioni destinati alla stesura di prospetti informativi;
 - d) presentare i dati e le informazioni utilizzati in modo tale da fornire una rappresentazione non corretta e veritiera sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria di Arkas Italia S.r.l. e sull'evoluzione delle relative attività, nonché sugli eventuali strumenti finanziari di Arkas Italia S.r.l. e relativi diritti;
5. osservare scrupolosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale ed agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di:

- g) restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
 - h) ripartire utili (o acconti sugli utili) non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, nonché ripartire riserve (anche non costituite con utili) che non possono per legge essere distribuite;
 - i) acquistare o sottoscrivere azioni della Società o della società controllante fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
 - j) effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
 - k) procedere in ogni modo a formazione o aumento fittizi del capitale sociale;
 - l) ripartire i beni sociali tra i soci – in fase di liquidazione – prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli;
6. assicurare il regolare funzionamento di Arkas Italia S.r.l. e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;

7. astenersi dal porre in essere operazioni simulate o altrimenti fraudolente, nonché dal diffondere notizie false o non corrette, idonee a provocare una sensibile alterazione del prezzo di eventuali strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato.

In ordine a tale punto, è fatto divieto di pubblicare o divulgare notizie false, o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio suscettibili di determinare riflessi sugli eventuali strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammis-

sione alle negoziazioni in un mercato regolamentato ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo.

Si tiene a ricordare che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

Inoltre, si precisa altresì che vengono affidati appositi incarichi a soggetti esterni per l'effettuazione periodica di verifiche fiscali, nonché per i servizi di amministrazione e finanza.

Devono inoltre essere attuati, oltre alle disposizioni di cui al Codice Civile, al Codice Etico e al Codice Disciplinare, i seguenti principi specifici di comportamento:

A) Gestione delle attività con impatto diretto sul bilancio della Società

- Valutazioni e stime di poste soggettive relative al bilancio della Società.
- Redazione del bilancio, nota integrativa e relazione sulla gestione.
- Attività di ripartizione degli utili, delle riserve, restituzione dei conferimenti, aumenti o riduzione del capitale, ecc.

Per le operazioni relative alla rilevazione, registrazione e rappresentazione dell'attività d'impresa nelle scritture contabili, nei bilanci, nelle relazioni e in altri documenti di impresa:

- le operazioni di rilevazione e registrazione delle attività di impresa siano effettuate con correttezza e nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e accuratezza;
- siano tempestivamente segnalate al responsabile di funzione eventuali situazioni anomale;
- l'informazione comunicata ai soggetti gerarchicamente sovraordinati da parte dei responsabili dell'unità organizzativa competente sia veritiera, corretta, tempestiva e documentata, e avvenga preferibilmente attraverso sistema informatico;
- qualora siano formulate ingiustificate richieste di variazione dei criteri di rilevazione, registrazione e rappresentazione contabile o di variazione quantitativa dei dati rispetto a quelli già contabilizzati in base alle procedure correnti, chi ne sia a conoscenza informi tempestivamente l'OdV;
- la bozza di bilancio sia sempre messa a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla riunione chiamata a deliberare sull'approvazione del bilancio;
- tutti i documenti contabili relativi agli argomenti indicati nell'ordine del giorno delle riunioni dell'organo amministrativo siano completi e messi a disposizione degli amministratori con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione.

Si ricorda ancora una volta che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

B) Gestione delle attività con impatto indiretto sul bilancio della Società

- Custodia delle scritture contabili e dei libri sociali e accesso alla documentazione.

Per le operazioni relative alla gestione, documentazione, archiviazione e conservazione delle informazioni relative alla attività di impresa:

- chiunque fornisce o riceve informazioni sulla Società o sulle sue attività sia tenuto a garantirne la riservatezza;
- i documenti riguardanti l'attività di impresa siano archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permetterne la modificazione successiva, se non nei casi di particolare urgenza e purché di tale modifica rimanga evidenza;
- l'accesso ai dati avvenga nel rispetto della normativa vigente e l'accesso alle informazioni di impresa sia concesso solo ai soggetti autorizzati;
- la funzione alla quale sia legittimamente richiesta un'informazione fornisca tutta la documentazione idonea a rispondere al quesito formulato, attestando la provenienza della documentazione e, ove possibile, la completezza e la veridicità delle informazioni rese.

Si ricorda ancora una volta che, in forza dei Contratti di Gruppo, Arkas Italia S.r.l. ha affidato a Fratelli Cosulich S.p.A. (che redige tra l'altro il bilancio consolidato) servizi di consulenza e di outsourcing nella gestione di carattere commerciale e nella gestione di linea, servizi di gestione di pratiche Entratel – Fisco *on line*, servizio paghe e *human resources*, servizi di controllo del credito, servizi generali di carattere amministrativo e di segreteria e servizi di direzione generale e management a Fratelli Cosulich S.p.A..

C) Attività di pianificazione di budget e piani di sicurezza dei sistemi informatici

- Piani di sicurezza dei sistemi informativi e di disaster recovery.

E' opportuno che:

- i progetti di implementazione dei sistemi vengano periodicamente sviluppati e documentati;
- il sistema informativo venga periodicamente monitorato e gestito sia a livello applicativo che infrastrutturale;
- l'accesso ai dati sia consentito solo alle sole persone autorizzate mediante autenticazione (UserID e Password);

- la rete sia gestita a livello globale e protetta da software antivirus e anti-spamming;
 - venga periodicamente effettuato il backup dei dati dei server;
 - la procedura di *Disaster Recovery* a tutela del patrimonio informativo sia periodicamente monitorata e sviluppata.
- **Predisposizione del budget.**

Nell'espletamento delle funzioni, oltre alle regole definite nella parte generale del Modello, è opportuno che:

- v. più soggetti responsabili concorrano alla definizione delle risorse disponibili e degli ambiti di spesa, con l'obiettivo di garantire la costante presenza di controlli e verifiche incrociati sul medesimo processo;
- vi. vengano adottate modalità corrette ed omogenee per la valorizzazione economica delle iniziative, così da assicurare la possibilità di confrontare i valori economici delle diverse funzioni aziendali;
- vii. vengano periodicamente verificati eventuali scostamenti tra i risultati effettivi e quelli fissati nel budget;
- viii. vengano periodicamente analizzate le cause di eventuali scostamenti e tali differenze vengano autorizzate da parte dell'adeguato livello gerarchico.

D) Gestione dei rapporti con gli organi amministrativi della Società

- **Collaborazione/supporto all'organo amministrativo nello svolgimento di operazioni straordinarie (fusioni, acquisizioni, ecc.).**

Per la rappresentazione dell'attività di impresa nell'ambito di operazioni straordinarie o di operazioni che incidono sul capitale sociale è opportuno che:

- ogni operazione sia sottoposta e approvata dall'organo amministrativo delle società interessate dall'operazione straordinaria;
- sia sempre predisposta idonea documentazione a supporto dell'operazione proposta da parte della funzione aziendale proponente o competente all'istruzione della pratica;
- gli organi di controllo, nei casi previsti dalla legge o per richiesta delle società, esprimano motivato parere sulla legittimità dell'operazione;
- ai fini della registrazione contabile dell'operazione, la funzione responsabile verifichi preliminarmente la completezza, inerenza e correttezza della documentazione di supporto dell'operazione.

- **Gestione dei rapporti infragruppo.**

Al fine di prevenire i reati derivanti da operazioni infragruppo, è opportuno che le predette operazioni:

- siano disciplinate da contratti scritti o, in ogni caso, si preveda che le transazioni infragruppo siano accompagnate da documentazione di supporto scritta;
- vengano compiute a condizioni di mercato (*fair market value*), rispettando criteri di correttezza sostanziale e procedurale. Pertanto, i corrispettivi relativi a

scambi di prestazioni e/o di beni tra società devono essere definiti secondo condizioni di mercato ed essere sempre giustificabili;

- ove la natura, il valore o le altre caratteristiche dell'operazione lo richiedano, la Società, al fine di evitare che l'operazione non sia pattuita a condizioni di mercato, cura che l'operazione venga conclusa, eventualmente anche con l'assistenza di esperti indipendenti ai fini di una valutazione prudente, secondo criteri di trasparenza e correttezza;
- qualora possano interessare una o più attività a rischio di cui alla presente Parte Speciale, Arkas Italia S.r.l. possa richiedere motivatamente all'altra società il rispetto dei principi di cui al Codice Etico e al Modello. A tal fine, il contratto che regolerà tale rapporto infragruppo indicherà i principi cui l'altra società dovrà attenersi.

L'Organismo di Vigilanza viene informato degli aggiornamenti aventi ad oggetto le attività sensibili sopra indicate.

Per quanto concerne i [reati tributari](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- Statuto;
- Codice Civile;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Verifiche periodiche da parte del Collegio Sindacale;
- Verifiche periodiche da parte del Collegio Sindacale e da parte del Revisore Legale, incaricato anche delle certificazioni del bilancio civilistico e consolidato.;
- Incarichi di consulenza a soggetti esterni;
- Sistema informatico SAP e Sistema informatico YNA.;
- Verifiche semestrali da parte dei Responsabili di Funzione coinvolti ai fini della elaborazione del reporting da sottoporre all'esame del CdA;
- Sistemi informatici;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione X – Contrabbando (Art. 25 sexiesdecies del Decreto)

X.A Le fattispecie di reato

La presente sezione della Parte Speciale si riferisce ai reati in materia di Contrabbando, di cui all'art. 25 sexiesdecies del Decreto, di cui si riporta di seguito una breve descrizione delle fattispecie rilevanti per la Società:

- **Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973):** Introduzione merci estere attraverso il confine di terra in violazione delle prescrizioni, divieti e limitazioni stabiliti a norma dell'articolo 16; scaricamento o deposito merci estere nello spazio intermedio tra la frontiera e la più vicina dogana; occultamento sulla persona o nei bagagli o nei colli o nelle suppellettili o fra merci di altro genere od in qualunque mezzo di trasporto, per sottrarle alla visita doganale; asportazione merci dagli spazi doganali senza aver pagato i diritti dovuti o senza averne garantito il pagamento, salvo quanto previsto nell'art. 90; esportazione fuori del territorio doganale, nelle condizioni previste nelle lettere precedenti, merci nazionali o nazionalizzate soggette a diritti di confine; detenzione merci estere, quando ricorrano le circostanze previste nel secondo comma dell'articolo 25 per il delitto di contrabbando;
- **Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973):** il capitano senza il permesso della dogana, trasportando merci estere con navi, rasenta il lido del mare o getta l'ancora o sta alla cappa in prossimità del lido stesso salvo casi di forza maggiore; trasportando merci estere, approda in luoghi dove non vi sono dogane, ovvero sbarca o traborda le merci stesse in violazione delle prescrizioni, divieti e limitazioni stabiliti a norma dell'art. 16, salvi i casi di forza maggiore; trasporta senza manifesto merci estere con nave di stazza netta non superiore a duecento tonnellate, nei casi in cui il manifesto è prescritto; al momento della partenza della nave non ha a bordo le merci estere o le merci nazionali in esportazione con restituzione di diritti che vi si dovrebbero trovare secondo il manifesto e gli altri documenti doganali; trasporta merci estere da una dogana all'altra, con nave di stazza netta non superiore a cinquanta tonnellate, senza la relativa bolletta di cauzione; ha imbarcato merci estere in uscita dal territorio doganale su nave di stazza non superiore a cinquanta tonnellate, salvo quanto previsto nell'art. 254 per l'imbarco di provviste di bordo;
- **Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973):** Costituzione nei territori extra doganali indicati nell'art. 2, di depositi non permessi di merci estere soggette a diritti di confine, o costituzione in misura superiore a quella consentita;
- **Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973):** dare una destinazione od un uso diverso da

quello per il quale fu concessa la franchigia o la riduzione a merci estere importate in franchigia e con riduzione dei diritti stessi;

- **Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973):** introduzione nello Stato di merci estere in sostituzione di merci nazionali o nazionalizzate spedite in cabotaggio od in circolazione;
- **Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973):** utilizzo di mezzi fraudolenti allo scopo di ottenere indebita restituzione di diritti stabiliti per l'importazione delle materie prime impiegate nella fabbricazione di merci nazionali che si esportano;
- **Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973):** sottoposizione nelle operazioni di importazione o di esportazione temporanea o nelle operazioni di riesportazione e di reimportazione di merci a manipolazioni artificiali ovvero utilizzo di altri mezzi fraudolenti, allo scopo di sottrarre merci al pagamento di diritti che sarebbero dovuti;
- **Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973):** sottrazione di merci al pagamento dei diritti di confine dovuti;

X.B Le attività sensibili

Alla luce del processo di adozione del Modello ed in particolare delle attività di *risk assessment* svolte dalla Società sono state ritenute significative o potenzialmente rilevanti ai fini dell'attuazione del Decreto le seguenti attività sensibili:

1. Rischio di contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali in violazione dell'art. 282 del DPR n. 43/1973;
2. Rischio che il capitano metta in atto alcune delle attività vietate dall'art. 283 del DPR n. 43/1973 in tema di contrabbando nel movimento marittimo delle merci;
3. Rischio di costituzione, in territori extra doganali, di depositi non permessi di merci estere soggette a diritti di confine;
4. Rischio di contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali in violazione dell'art. 287 DPR n. 43/1973;
5. Rischio contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti in violazione dell'art. 290 DPR n. 43/1973;
6. Rischio di sottoposizione a manipolazioni artificiali delle merci, nelle operazioni di importazione o esportazione, allo scopo di sottrarle al pagamento di diritti che sarebbero dovuti;
7. Rischio di commettere altri reati legati al contrabbando di merci.

Si rimanda in ogni caso all'[Allegato 2](#) – Mappatura dei rischi per il dettaglio dei processi / attività a rischio.

X.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi

che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, dalla normativa vigente, nonché, più nello specifico, dalla vigenti procedure di Arkas S.r.l., al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti di contrabbando.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 sexiesdecies del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto rapporti commerciali e controllo della documentazione.

Con riferimento ai [delitti di Contrabbando](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Procedura Traffico Import;
- Procedura Traffico Export;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni doganali;
- Organismo di Vigilanza.

Sezione XI – Delitti contro il patrimonio culturale – riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25 septiesdecies e art. 25 octiesdecies del Decreto)

XI.A Le fattispecie di reato

- **Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 novies cod. pen):** Alienazione o immissione sul mercato di beni culturali senza autorizzazione; mancata presentazione, nel termine di trenta giorni, della denuncia degli atti di trasferimento della proprietà o della detenzione di beni culturali; consegna, a seguito dell'alienazione di un bene culturale soggetto a prela-

zione, della cosa in pendenza del termine di sessanta giorni dalla data di ricezione della denuncia di trasferimento;

- **Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 ter cod. pen.):** Appropriazione di un bene culturale altrui di cui si abbia, a qualsiasi titolo, il possesso, ai fini di procurare un ingiusto profitto;
- **Importazione illecita di beni culturali (art. 518 decies cod. pen.):** Importazione di beni culturali provenienti da delitto ovvero rinvenuti a seguito di ricerche svolte senza autorizzazione, ove prevista dall'ordinamento dello Stato in cui il rinvenimento ha avuto luogo, ovvero esportati da un altro Stato in violazione della legge in materia di protezione del patrimonio culturale di quello Stato;
- **Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 undecies cod. pen.):** Trasferimento all'estero di beni culturali, cose di interesse artistico, storico, archeologico, etnoantropologico, bibliografico, documentale o archivistico o altre cose oggetto di specifiche disposizioni di tutela ai sensi della normativa sui beni culturali, senza attestato di libera circolazione o licenza di esportazione;
- **Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cod. pen.):** Acquisto, ricezione od occultamento di beni culturali provenienti da un qualsiasi delitto, o comunque intromissione nel farli acquistare, ricevere od occultare, al fine di procurare un profitto;

XI.B Le attività sensibili

1. Rischio di alienare o immettere sul mercato di beni culturali senza autorizzazione in violazione di quanto disposto dall'art. 518 novies c.p.;
2. Rischio di appropriarsi indebitamente i beni culturali altrui;
3. Rischio di importare illecitamente beni culturali mettendo in atto una delle attività vietate dall'art 518 decies c.p.;
4. Rischio di trasferire all'estero beni culturali senza attestato di libera circolazione o licenza di esportazione;
5. Rischio di ricettazione di beni culturali mediante una delle attività vietate dall'art 518 quater c.p.

XI.C Principi generali di comportamento ed attuazione e sistema di controllo

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere da Esponenti Aziendali e Consulenti.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tali soggetti si attengano – nella misura in cui gli stessi siano coinvolti nello svolgimento delle attività rientranti nelle c.d. Aree a Rischio e in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società – a regole di condotta conformi a quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico, dalla normativa vigente, nonché, più nello specifico, dalla vigenti procedure di Arkas S.r.l., al fine di prevenire e impedire il verificarsi dei delitti contro il patrimonio culturale.

La presente Parte Speciale dispone a carico degli Esponenti Aziendali e dei Consulenti, in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai seguenti principi generali di condotta:

1. astenersi dal porre in essere comportamenti tali da integrare i reati sopra descritti (art. 25 septiesdecies del Decreto);
2. astenersi dal porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé ipotesi di reato rientranti tra quelle sopra descritte, possano potenzialmente diventarlo;
3. tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando un pieno rispetto delle norme di legge e regolamentari, nonché delle procedure aziendali interne, nello svolgimento di tutte le attività aventi ad oggetto rapporti commerciali e controllo della documentazione.

Con riferimento ai [delitti contro il patrimonio culturale](#), il sistema di controllo della Società è costituito da:

- Modello;
- Codice Etico e Codice Disciplinare;
- sistema di deleghe e procure speciali;
- Procedura Traffico Import;
- Procedura Traffico Export;
- Sistema informatico SAP e sistema informatico YNA;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni doganali;
- Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

- **Allegato 1:** [Tabella dei reati presupposti con i riferimenti legislativi e le relative sanzioni](#)
- **Allegato 2:** [Mappatura dei rischi](#)
- **Allegato 3:** [Regolamento Organismo di Vigilanza](#)
- **Allegato 4:** [Policy anticorruzione](#)
- **Allegato 5:** [Procedure aziendali](#)
- **Allegato 6:** [Organigramma](#)

Allegato 1

Tabella dei reati presupposti con i riferimenti legislativi e le relative sanzioni

Allegato 2

Mappatura di rischi

Allegato 3

Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Articolo 1

SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1.1 È istituito un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito "**l'Organismo**") in ordine al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del modello di organizzazione e gestione (di seguito "**il Modello**"), allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della società Arkas Italia S.r.l. in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni (di seguito "**il Decreto**"), recante *«Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300»*.
- 1.2 Il presente regolamento è predisposto al fine di disciplinare il funzionamento dell'Organismo, individuando, in particolare, poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

Articolo 2

NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO

- 2.1 L'Organismo è un organo collegiale composto da tre membri nominati dall'organo amministrativo di Arkas Italia S.r.l. con le funzioni, le responsabilità e i poteri definiti dal presente Regolamento; uno dei tre membri viene altresì nominato dall'organo amministrativo quale Presidente dell'Organismo.
- 2.2 Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Organismo deve improntarsi ai principi di autonomia, indipendenza, professionalità, continuità d'azione, oltre che di onorabilità e assenza di conflitti di interesse.
- 2.3 L'Organismo ha compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento, ed è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.
- 2.4 A garanzia del principio di indipendenza di azione e giudizio, l'Organismo riporta e risponde direttamente ed esclusivamente all'organo amministrativo di Arkas Italia S.r.l. per tutti gli elementi di rilevanza di cui al Decreto.
- 2.5 L'Organismo deve essere provvisto di mezzi finanziari e logistici adeguati a consentirne la normale operatività.

Articolo 3

DURATA IN CARICA E SOSTITUZIONE DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO

- 3.1** L'Organismo resta in carica tre anni dalla data della nomina da parte dell'organo amministrativo; alla scadenza dell'incarico, l'Organismo può essere rinnovato dall'organo amministrativo per la medesima durata, senza limiti di rinnovi consecutivi.
- 3.2** La condanna di un membro dell'Organismo, con sentenza anche in primo grado, per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto e/o uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato di cui al TUF, ovvero la condanna di un membro dell'Organismo ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche, comporta la decadenza automatica del membro medesimo.
- 3.3** L'organo amministrativo può revocare i membri dell'Organismo, ma la revoca deve in ogni caso avvenire per giustificato motivo.
A titolo esemplificativo, si considera giustificato motivo di revoca ai sensi del presente articolo 3.3:
- il venire meno dei requisiti di cui al precedente articolo 2.2;
 - il mancato invio da parte dell'Organismo all'organo amministrativo delle comunicazioni previste dal presente regolamento;
 - il mancato invio all'organo amministrativo della relazione annuale di cui all'art. 8.5;
 - l'avvenuta violazione da parte dell'Organismo di quanto previsto agli articoli 5.1, 5.2, 7.4 e 7.5.
- 3.4** In caso di rinuncia e/o dimissioni (da motivare), sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'Organismo, l'organo amministrativo provvederà senza indugio alla nomina di un nuovo membro dell'Organismo.
- 3.5** In caso di rinuncia e/o dimissioni, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza del Presidente dell'Organismo, subentra a quest'ultimo nella carica di Presidente dell'Organismo il membro effettivo più anziano, il quale rimane in carica fino alla data in cui l'organo amministrativo abbia deliberato la nomina del nuovo Presidente dell'Organismo.

Articolo 4

CONVOCAZIONE, VOTO E DELIBERE DELL'ORGANISMO

- 4.1** L'Organismo si riunisce su convocazione del Presidente o, in sua assenza, del membro più anziano ogni volta che venga richiesto da un membro dell'Organismo medesimo. E' fatto, in ogni caso, obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni tre mesi.

- 4.2** La riunione viene convocata con avviso contenente l'ordine del giorno, da inviarsi, anche a mezzo posta elettronica, almeno sette giorni prima della data stabilita per la riunione medesima o, in caso di urgenza, due giorni lavorativi prima di tale data.
- 4.3** Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i membri dell'Organismo.
- 4.4** Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza di almeno due membri e sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza, dal membro più anziano, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario.
- 4.5** Ciascun membro dell'Organismo ha diritto ad un voto, ad eccezione del Presidente al quale spettano, in caso di parità, due voti.
- 4.6** Le delibere dell'Organismo sono validamente assunte se adottate con il consenso di tanti membri dell'Organismo che rappresentino almeno la metà più uno dei voti spettanti complessivamente ai membri presenti.
- 4.7** Di ogni riunione dell'Organismo deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti.
- 4.8** E' fatto obbligo a ciascun membro dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'oggetto della delibera. L'esistenza della situazione di conflitto e la conseguente astensione deve essere fatta constare dal verbale della seduta.
- 4.9** In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalida qualora, senza il voto del membro dell'Organismo che avrebbe dovuto astenersi dalla votazione, non si sarebbe raggiunta la necessaria maggioranza.

Articolo 5

OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

- 5.1** L'Organismo è tenuto al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle sue funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo.
- 5.2** L'Organismo assicura, durante la propria carica e per un periodo di tre anni dalla eventuale cessazione della stessa, la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso - con particolare riferimento alle segnalazioni che allo stesso dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello - e si astiene dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Articolo 6

FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO

6.1 All'Organismo è affidato il compito di vigilare:

a) sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

A tale riguardo deve:

- condurre ricognizioni delle attività aziendali ai fini dell'aggiornamento, a cura dell'organo amministrativo, della mappatura delle aree di attività "sensibili" rispetto ai reati di cui al Decreto, attraverso:
 - i. l'analisi dell'estensione dei reati previsti dal Decreto;
 - ii. la verifica della modifica dell'operatività aziendale;
- verificare l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto, attraverso:
 - i. la valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni preposto alla prevenzione dei reati;
 - ii. la valutazione dell'adeguatezza delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
 - iii. la valutazione dell'adeguatezza del sistema disciplinare definito nei confronti dei dipendenti, dei dirigenti, degli amministratori e dei collaboratori, consulenti e altri soggetti esterni;
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello, attraverso:
 - i. la verifica e il controllo periodico delle disposizioni organizzative definite a fronte delle aree/operazioni a rischio individuate nel Modello;

b) sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti e quelli definiti dal Modello.

A tale riguardo deve:

- promuovere, coordinandosi con le funzioni aziendali competenti, idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello, attraverso:
 - i. la diffusione e la verifica nel contesto aziendale della conoscenza e della comprensione dei principi delineati nel Modello;
 - ii. la diffusione della conoscenza del Codice Etico da parte dei collaboratori e professionisti esterni;

- definire le modalità di trasmissione e gestione dei flussi informativi verso l'Organismo;
 - effettuare verifiche periodiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività identificate come "sensibili";
 - condurre, di propria iniziativa nonché a seguito di segnalazioni, le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- c) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione alle mutate condizioni aziendali (es. struttura organizzativa, tipologia delle attività svolte, cambiamento del contesto competitivo e delle regole/procedure operative, adeguamento normativo).

A tale proposito appare peraltro opportuno precisare che compito dell'Organismo è quello di comunicare agli organi aziendali proposte di adeguamento - la cui concretizzazione spetta a questi ultimi - e di seguirne il *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

A tale proposito, l'Organismo deve:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto e ai principi di riferimento, nonché sull'operatività dello stesso;
- presentare periodicamente ai responsabili delle strutture interessate le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata e le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello (es. espletamento di procedure, adozione di clausole contrattuali standard);
- verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

6.2 Ai fini dello svolgimento degli adempimenti elencati al comma precedente, all'Organismo sono attribuiti i poteri di seguito indicati:

- a) proporre disposizioni ed ordini di servizio all'organo amministrativo intesi a regolare l'attività dell'Organismo;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- c) disporre che i dipendenti e i collaboratori esterni forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti per il Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione degli stessi da parte delle strutture organizzative aziendali.

Articolo 7

MODALITA' DI TRASMISSIONE DELLE INFORMAZIONI E SEGNALAZIONI

- 7.1** L'Organismo riceve flussi informativi per il monitoraggio delle aree di rischio. Le informazioni richieste dall'Organismo devono essergli inviate con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio. L'Organismo può altresì richiedere l'invio periodico di flussi informativi ed il rispetto di particolari modalità di comunicazione.
- 7.2** Le segnalazioni di mancato rispetto del Decreto sono effettuate all'Organismo per iscritto e debbono essere sempre circostanziate.
- 7.3** Le eventuali segnalazioni di reati di cui al Decreto devono essere formalmente indagate dall'Organismo che in caso di conferma darà comunicazione all'organo amministrativo e richiederà l'applicazione del Codice Disciplinare.
- 7.4** L'Organismo è tenuto alla riservatezza dell'identità di coloro che forniscono le segnalazioni, al fine di prevenire eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, fatti salvi gli obblighi di legge.
- 7.5** L'Organismo riceve altresì le segnalazioni dei dipendenti/collaboratori in merito ad illeciti o violazioni relative al Modello di cui gli stessi dipendenti/collaboratori siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio (c.d. Whistleblowing); in tal caso l'Organismo dovrà garantire il rispetto gli obblighi di cui all'art. 7.4.

Articolo 8

MODALITA' E PERIODICITA' DI REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

- 8.1** Ferma restando l'attribuzione di autonomi poteri di iniziativa e di controllo conferiti all'Organismo, che può dunque intraprendere azioni di verifica di propria iniziativa in qualunque momento, l'Organismo effettuerà verifiche di adeguatezza e corretta attuazione del Modello per accertare:
- a) l'adeguatezza della mappatura delle aree di attività "sensibili";
 - b) l'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto (adeguatezza del disegno del Modello);
 - c) l'effettiva conoscenza e comprensione dei principi del Modello da parte del personale;
 - d) la conformità dell'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili" al Modello definiti (osservanza del Modello);
 - e) la realizzazione delle proposte di adeguamento del Modello formulate, attraverso verifiche di *follow-up*, al fine di verificare l'implementazione e l'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

- 8.2** L'Organismo, inoltre, svolgerà specifiche indagini interne finalizzate all'accertamento delle violazioni del Modello. Tali verifiche saranno effettuate sia qualora i flussi informativi ricevuti dall'Organismo evidenzino situazioni anomale o comunque degne di analisi, sia a seguito di segnalazioni che l'Organismo ha ritenuto meritevoli di indagine o di ulteriori approfondimenti.
- 8.3** L'Organismo potrà proporre all'organo amministrativo un adeguato budget di spesa per il successivo esercizio; l'organo amministrativo provvederà ad approvare tale budget di spesa nel caso lo ritenga congruo.
- 8.4** I risultati delle singole attività di verifica, con i commenti del management responsabile della struttura sottoposta a verifica, ed eventualmente con l'indicazione delle azioni correttive concordate, devono essere comunicate all'organo amministrativo.
- 8.5** L'Organismo invierà all'organo amministrativo una relazione annuale in ordine alle attività svolte, alle risultanze emerse e ai suggerimenti in merito agli interventi correttivi da adottare.
- 8.6** L'Organismo dovrà segnalare tempestivamente all'organo amministrativo:
- a) qualsiasi violazione del Modello accertata dall'Organismo stesso, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o di terzi o che abbia accertato lui stesso;
 - b) ogni informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle funzioni proprie, nonché al fine del corretto adempimento delle disposizioni di cui al Decreto.
- 8.7** L'Organismo potrà essere convocato e potrà chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dall'organo amministrativo.

Allegato 4

POLICY ANTICORRUZIONE Interazione con Funzionari Pubblici e Soggetti del settore Privato

INTRODUZIONE

La Policy

La presente Policy è stata formulata con lo scopo di evitare di commettere atti di corruzione nei confronti di funzionari pubblici e soggetti del settore privato e di assicurare l'osservanza di pratiche commerciali etiche, trasparenti e uniformi nell'interazione con funzionari pubblici e soggetti del settore privato, in conformità con la normativa vigente.

A livello normativo, viene infatti perseguita sempre più seriamente non solo la corruzione diretta ma anche la corruzione indiretta, perpetrata attraverso terze parti.

Arkas Italia S.r.l. ha adottato la presente policy, tesa a valutare di volta in volta i fattori di rischio in relazione alle singole operazioni.

Dipendenti soggetti alla presente Policy

La presente Policy è applicabile a tutti il personale (ivi compresi coloro che hanno un rapporto di lavoro saltuario o a tempo determinato) della Società (d'ora innanzi denominati "Dipendenti" o "Dipendente").

Normativa pertinente

I reati di corruzione sono disciplinati dalla Legge Italiana.

Nozioni generali

- NON procurare né offrire alcun incentivo illecito a Funzionari Pubblici né a soggetti che operano nel settore privato;
- NON corrispondere denaro a Funzionari Pubblici;
- NON corrispondere alcun pagamento di "facilitazione" a Funzionari Pubblici;
- NON offrire regali/ospitalità a Funzionari Pubblici né farsi carico delle spese di viaggio per motivi di lavoro sostenute dagli stessi, fatte salve le autorizzazioni previste dalla presente Policy.

Tutti i regali e occasioni di intrattenimento donati, offerti o ricevuti nonché la presa in carico delle spese di viaggio per motivi di lavoro di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato devono essere conformi a tutte le leggi e i regolamenti applicabili, nonché alla procedura aziendali.

Definizione di Corruzione

Nell'ambito della presente Policy, per "corruzione" s'intende l'atto di dare o offrire o promettere qualsiasi regalo, corrispettivo o indebito vantaggio a un Funzionario Pubblico, o ad un soggetto privato, a favore di lui o di terzi, per indurlo a commettere un atto o un'omissione in relazione con la carica o posizione da lui rivestita o come ricompensa per aver agito in tal modo.

La presente Policy vieta ogni forma di corruzione nell'ambito del settore pubblico e privato. I dipendenti non dovranno quindi elargire, offrire o promettere regali, corrispettivi o vantaggi in circostanze che possono dare l'impressione che, in ragione dell'attività svolta o della carica ricoperta, venga offerto a un soggetto operante nel settore pubblico o privato un incentivo o una ricompensa per indurlo ad agire o per aver agito in modo illecito.

Anche richiedere o ricevere "incentivi illeciti" costituisce atto di corruzione.

Definizione di Funzionario Pubblico

Nell'ambito della presente Policy, per "Funzionario Pubblico" s'intende:

- (i) qualsiasi persona che eserciti funzioni legislative, esecutive, amministrative o giurisdizionali in un determinato Paese, per nomina o elezione, sia la carica permanente o temporanea, remunerata o meno, indipendentemente dall'anzianità di servizio;
- (ii) qualsiasi altra persona che eserciti una funzione pubblica, ivi compresi coloro che lavorano per un ente pubblico o un'impresa pubblica (ivi comprese le imprese di proprietà dello Stato) o che forniscono un servizio pubblico come definito ai sensi della normativa vigente in ciascun Paese e applicato dal ramo di diritto pertinente in quel Paese;
- (iii) qualsiasi altra persona che rientri nella definizione di "funzionario", "funzionario pubblico", "sindaco", "ministro" o "giudice" (ivi inclusi coloro che lavorano nell'ufficio del pubblico ministero e coloro che svolgono funzioni giurisdizionali) secondo la normativa vigente nel Paese nel quale tale persona ricopre una delle suddette funzioni, e ai sensi di come è applicata dal diritto penale in quel Paese;
- (iv) qualsiasi funzionario internazionale che lavori per un ente pubblico internazionale o altra persona autorizzata da tale ente pubblico ad agire in sua vece.

Nell'ambito della presente Policy, il termine "Funzionario Pubblico" comprende entrambi i funzionari, nazionali ed esteri.

Divieto di corruzione

I Dipendenti non commetteranno atti di corruzione nei confronti di Funzionari Pubblici o di soggetti del settore privato né tenteranno di corrompere gli stessi.

Obblighi anticorruzione

Né direttamente né indirettamente i soggetti sopra indicati offriranno o daranno o acconsentiranno di dare a chicchessia o accetteranno o acconsentiranno di accettare da chicchessia, né per se stesso né per un altro soggetto, alcun regalo, pagamento, corrispettivo, vantaggio o beneficio, finanziari o meno, di alcun tipo che costituisca un atto illecito o di corruzione ai sensi della normativa di un qualsiasi paese e provvederà affinché i propri dipendenti e agenti si attengano strettamente a queste disposizioni, così come alle procedure aziendali.

Il Dipendente dovrà comunicare immediatamente per iscritto a Arkas Italia S.r.l. i particolari di un'eventuale violazione dei propri Obblighi anticorruzione. Questo obbligo persiste per tutta la durata del rapporto.

Il dipendente dovrà:

- attenersi sempre strettamente agli Obblighi anticorruzione lui incombenti;
- sorvegliare i propri dipendenti, agenti, appaltatori subappaltatori che agiscono a nome o per conto di Arkas Italia S.r.l. per assicurare che si attengano agli Obblighi anticorruzione;
- palesare alle proprie controparti che, come richiestogli espressamente da Arkas Italia S.r.l., è tenuto ad agire, e agisce, in conformità agli Obblighi anticorruzione lui incombenti ogniqualvolta agisce per conto della stessa;
- rispettare le procedure aziendali.

Pagamenti illeciti

Arkas Italia S.r.l. ottempererà al divieto di corrispondere pagamenti illeciti o inappropriati come richiesto dalle prassi commerciali consolidate comunemente accettate e come previsto dalle procedure aziendali.

La dirigenza e il personale si impegnano a:

- non corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, alcun pagamento o elargizioni di valore, sotto forma di compensi, occasioni d'intrattenimento, regali, contributi, gratifiche o altro, ritenuti illeciti o inaccettabili ai sensi delle prassi commerciali consolidate comunemente accettate e delle procedure aziendali, nelle interazioni con enti statali, i loro funzionari o i membri di un partito politico (ivi compresi coloro per i quali si prevede che possano ricoprire una carica in tali ambiti o che si sono candidati per ricoprirli);
- evitare di offrire denaro o altri benefici a rappresentanti di governi stranieri allo scopo di ottenere vantaggi o profitti illeciti nell'ambito di operazioni commerciali internazionali da loro condotte;
- assicurare che corrispettivi ragionevoli e tutti i termini e condizioni necessari siano specificati in anticipo quando si lavora con intermediari quali distributori o agenti e che, in relazione a tali corrispettivi, vengano rispettate tutte le misure previste dalle leggi e dai regolamenti applicabili di ciascun paese o regione, nonché dalla procedure aziendali;
- rispettare le prassi già in uso presso il cliente, l'autorità governativa o altra controparte, nonché tutte le leggi e i regolamenti applicabili all'offerta di intrattenimento, regali o altri omaggi di cortesia, ovvero le restrizioni e i controlli che ne regolano l'accettazione da parte dei propri dipendenti o funzionari;
- rifiutare le richieste di partecipazione nelle attività commerciali o l'offerta di contributi avanzate da gruppi antisociali (ossia gruppi coinvolti in qualunque tipo di attività criminosa o comunque ritenuti sovversivi o che rappresentano una minaccia all'ordine sociale) e non promuovere le loro attività.

Informazioni Interne Reporting e Auditing

Il Dipendente che venga a conoscenza di un'effettiva o presunta violazione della presente Policy (così come delle procedure aziendali) è tenuto a contattare tempestivamente il proprio diretto superiori, il quale canalizzerà poi la segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Qualora la segnalazione non dia esito, o il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, può riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Sarà inoltre necessario condurre periodici audit di verifica per assicurare il rispetto della presente Policy.

La Società è responsabile del monitoraggio dello stato di implementazione della presente Policy.

Nell'osservanza dei requisiti legali nazionali, come attività correlata intesa a confermare la corretta implementazione, la Direzione Aziendale può inoltre condurre ulteriori audit e tutto il personale è gentilmente invitato a offrire la propria collaborazione.

Provvedimenti disciplinari in caso di violazione

In linea con le disposizioni sul rapporto di lavoro, in caso di violazione della presente Policy (e quindi anche delle procedure aziendali), comprovata nel corso di un audit interno o un'investigazione delle autorità competenti, il Dipendente responsabile sarà soggetto a procedimenti disciplinari che possono giungere fino al licenziamento, nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti.

Comunicazioni

L'organo amministrativo provvederà a comunicare a tutto il personale subordinato, oltre alla presente Policy, che contiene una chiara politica di conformità per assicurare che non si verifichino violazioni della presente Policy imputabili ad azione o inazione. L'organo amministrativo dovrà inoltre prendersi cura di assicurarsi che questo messaggio sia frequentemente rafforzato con idonee comunicazioni ed attività, ivi comprese riunioni interne.

INTERAZIONE CON FUNZIONARI PUBBLICI O SOGGETTI DEL SETTORE PRIVATO

Generale

In generale non è consigliabile fare regali o fornire occasioni d'intrattenimento a un Funzionario Pubblico, poiché di solito questi sono scoraggiati dall'accettare regali/ospitalità da coloro con i quali hanno o possono avere rapporti di lavoro ufficiali.

Se intendono fare regali o fornire occasioni d'intrattenimento a un Funzionario Pubblico, i Dipendenti dovranno considerarne attentamente le implicazioni, e prendere le dovute precauzioni per evitare qualsiasi azione che possa essere interpretata come un atto di corruzione da parte di terzi o in violazione della normativa anti-corruzione; l'elargizione di regali o occasioni d'intrattenimento nei confronti di Funzionari Pubblici, o ad un soggetto privato, deve avvenire nell'osservanza dei più elevati standard etici e nel contesto di pratiche commerciali consolidate, nonché nel rispetto delle procedure aziendali.

In alcune circostanze, anche l'offerta di regali a soggetti che operano nel settore privato può essere interpretata come una forma di corruzione. In tali casi, fermo restando il rispetto delle procedure aziendali, non è consentito offrire regali di qualsivoglia natura allo scopo di indurre il ricevente ad agire in modo illecito.

Divieto di corrispondere Pagamenti in Denaro

I Dipendenti non corrisponderanno denaro a Funzionari Pubblici.

Divieto di corrispondere Pagamenti di "Facilitazione"

I Dipendenti non corrisponderanno pagamenti di "facilitazione" a Funzionari Pubblici.

I pagamenti di "facilitazione" - detti anche pagamenti di "velocizzazione" o di "agevolazione" - sono pagamenti corrisposti a Funzionari Pubblici allo scopo di accelerare o facilitare le normali pratiche amministrative.

Esempi di pagamenti di "facilitazione": pagamenti per accelerare le pratiche di sdoganamento, per stringere i tempi di rilascio di visti, permessi o altra documentazione, o per rendere più veloci formalità burocratiche quali le pratiche di immigrazione e l'implementazione dei servizi di sicurezza svolti dalle forze dell'ordine.

I pagamenti di "facilitazione" possono costituire un atto di corruzione e quindi non vanno effettuati, indipendentemente dall'importo.

Il dipendente cui venga richiesto di corrispondere un pagamento di "facilitazione" dovrà sempre rifiutarsi di farlo. Il dipendente dovrà:

- spiegare che il loro datore di lavoro/titolare ha prescritto il divieto di corrispondere questo tipo di pagamenti;
- spiegare che una violazione di tale divieto comporterebbe gravi ripercussioni per la sua posizione; e
- richiedere un documento ove siano indicate tariffe applicabili.

Vi sono tuttavia due eccezioni in base alle quali può essere corrisposta una piccola cifra in contanti per accelerare una normale pratica amministrativa, senza la previa autorizzazione:

- per alcuni servizi amministrativi, se esiste un sistema tariffario ufficiale che procura servizi amministrativi accelerati dietro pagamento di un supplemento (in tale caso il pagamento non è proprio un pagamento di "facilitazione");
- in una situazione di emergenza in cui, se tali pagamenti non vengono effettuati, potrebbe venir messa a repentaglio la vita o la sicurezza di alcuni individui.

I Dipendenti sono tenuti a informare tempestivamente l'organo amministrativo e dovranno fornire non appena possibile i particolari della situazione nei casi in cui hanno dovuto effettuare un tale pagamento di "facilitazione" per motivi di emergenza. Questa eccezione sarà raramente applicabile.

Azioni intraprese tramite terzi/utilizzo fondi propri

È vietato consentire a terzi quali società affiliate, agenti, distributori, promotori commerciali, consulenti, fornitori, vettori, corrispondenti, agenzie per i visti, ecc. (di seguito anche "Soggetti Associati") di commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni ai sensi della presente Policy (nonché ai sensi delle procedure aziendali) su istruzione, richiesta o ordine di un Dipendente.

Quando allaccino relazioni commerciali con Soggetti Associati, i Dipendenti dovranno svolgere un'attenta due diligence di tali soggetti. Sarà inoltre necessario svolgere verifiche periodiche sui Soggetti Associati anche dopo aver avviato una relazione commerciale.

E' inoltre proibito commettere uno degli atti vietati dalla presente Policy (nonché dalle procedure aziendali) nello svolgimento di mansioni condotte per conto della società anche laddove siano utilizzati fondi propri.

La provenienza dei fondi utilizzati per commettere uno degli atti vietati o soggetti a restrizioni, ai sensi della presente Policy (nonché delle procedure aziendali), non modifica il fatto che l'atto in questione può costituire un caso di pratica commerciale scorretta.

Operazioni commerciali con Soggetti Associati a rischio di corruzione

Ove il Dipendente intenda intraprendere operazioni commerciali con Soggetti Associati a rischio di corruzione, dovrà previamente sottoporre all'organo amministrativo il seguente modulo:

MODULO DI RICHIESTA SU SOGGETTI ASSOCIATI

(approvazione per le operazioni commerciali con Soggetti Associati a rischio di corruzione o con Pubblici Funzionari)

Riservato e confidenziale:

Nome del richiedente:

Divisione:

Data di richiesta:

1. Nome dell'operazione e del Soggetto Associato

a. Nome dell'operazione:

b. Nome del Soggetto Associato:

2. Lista di Controllo

<i>N</i>	<i>FATTORI DI RISCHIO</i>	<i>VALUTAZIONE</i>	<i>COMMENTI</i>
<i>1</i>	<i>E' stato verificato il merito creditizio del Soggetto Associato?</i>		
<i>2</i>	<i>Dalle voci circolanti o dalle notizie diffuse sui media risulta che il Soggetto Associato abbia effettuato pagamenti illeciti o sia coinvolto in episodi di corruzione o altre attività criminose?</i>		

3	<i>Il Soggetto Associato ha richiesto una commissione insolitamente elevata?</i>		
4	<i>Il Soggetto Associato ha richiesto di essere pagato in contanti o tramite un bonifico su un conto occulto o numerato?</i>		
5	<i>Il Soggetto Associato si è rifiutato di rivelare il nominativo dei propri titolari, partner o dirigenti quando gli sono state richieste queste informazioni ai fini della verifica del merito creditizio?</i>		
6	<i>Il Soggetto Associato ha richiesto che nel contratto venga inserito il nome di un altro soggetto?</i>		
7	<i>Il Soggetto Associato ha cercato di rinegoziare o circonvenire le condizioni contrattuali relative alle sanzioni applicabili in caso di corruzione?</i>		
8	<i>Il Soggetto Associato si è rivolto alla Società dietro raccomandazione di un Funzionario Pubblico?</i>		

APPROVATO DA: _____

Commenti del responsabile dell'Approvazione:

Data di approvazione: _____

FAQ in materia di corruzione

Q. - *Cosa s'intende per atto di corruzione?*

A. - Un atto di corruzione è la promessa, l'offerta o la corresponsione di un beneficio al fine di ottenere un vantaggio indebito o di ricompensarlo a vantaggio ottenuto. Il beneficio offerto o corrisposto può assumere svariate forme e contenuti di cui la forma più semplice è quella di un corrispettivo in denaro; tuttavia può essere considerato un atto di corruzione l'offerta di un qualsiasi tipo di prodotto, da articoli di abbigliamento a generi alimentari, a valori mobiliari, opere d'arte e proprietà immobiliari. Tali benefici possono inoltre comprendere regali, occasioni d'intrattenimento, usufrutto di proprietà immobiliari, relazioni personali, fornitura di servizi professionali, ecc.; in breve, qualsiasi forma di interesse che soddisfi necessità o desideri. Altrettanto ampia è la definizione del vantaggio indebito ottenuto, che può essere fornito da chiunque operi nel settore pubblico o privato.

Q. - *È importante il fattore temporale nella determinazione di un atto di corruzione?*

A. - Non è importante il fatto che l'atto di corruzione sia occorso prima o dopo l'azione intrapresa dalla controparte. Per esempio sono considerati atti di corruzione anche i casi in cui il tentativo di corruzione avviene nei confronti di persone che si presume verranno a ricoprire Funzioni Pubbliche in previsione delle attività che costoro svolgeranno una volta assunta la carica, e i casi in cui l'atto di corruzione è rivolto a un Funzionario Pubblico dimessosi come ricompensa per le azioni intraprese durante lo svolgimento delle proprie funzioni quando ancora ricopriva la carica.

Q. - *I regali o le occasioni d'intrattenimento possono essere considerati atti di corruzione?*

A. - Sì, possono essere considerati tali. Tuttavia, l'offerta di ciò che rappresenta un normale atto di cortesia in ambito lavorativo o sociale (per esempio, l'offerta di tè e rinfreschi nel corso di una conferenza, di un pranzo non eccessivamente dispendioso durante la stessa, o di articoli promozionali destinati a essere distribuiti al grande pubblico) può non essere considerata un atto di corruzione purché non comporti per il ricevente alcun obbligo di alterare in alcun modo la propria condotta. Regali e occasioni d'intrattenimento che non rappresentano atti di corruzione sono di solito offerti apertamente come atto di cortesia.

Q. - *Si parla di atto di corruzione se non si ottiene alcun vantaggio indebito?*

A. - L'atto di corruzione viene a sussistere nel momento in cui è avanzata un'offerta illecita; esso consiste nell'atto di incoraggiare la controparte ad accettare un incentivo illecito. Sussiste quindi un caso di corruzione anche se il trattamento preferenziale desiderato o anticipato non è stato fornito dal ricevente di un'offerta o di un beneficio; per esempio anche quando sia stato offerto in regalo un nuovo computer al funzionario incaricato di una gara d'appalto e sia stata ottenuta la promessa di ricevere in via riservata informazioni sul prezzo d'offerta target ma, essendosi rivelate inattendibili le informazioni fornite dal funzionario, la società abbia poi fatto un'offerta troppo alta e l'ordine sia stato assegnato a un concorrente.

Allegato 5

Procedure aziendali

Arkas Italia S.r.l. adotta le seguenti procedure:

- Procedura gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Protocollo per la gestione dei flussi monetari e finanziari;
- Protocollo per la tenuta della contabilità, la predisposizione del bilancio e altre attività amministrative e societarie sensibili;
- Procedura assunzione personale;
- Protocollo per la gestione degli adempimenti in materia di sicurezza e salute del lavoro nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo d.lgs. 231/2001;
- DVR;
- Regolamento sull'uso delle strumentazioni informatiche, della posta elettronica e di internet;
- DPS e/o documentazione predisposta in virtù delle previsioni del GDPR;
- Incarichi a soggetti terzi per lo svolgimento di determinati servizi ed operazioni;
- Sistemi informatici (ivi compresi il sistema informatico SAP ed il sistema informatico YNA).

Allegato 6

ORGANIGRAMMA Sede Ufficio di Genova

➤ **Ufficio di Napoli**