Arkigest S.r.l.

Milano (MI), Via Arrigo Boito, 8 – 20121

P.IVA 05608800487

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO
29 settembre 2020	Prima Adozione	Eduart Vuka 
10 novembre 2026	Adeguamento	Eduart Vuka 

Arkigest S.r.l.

Milano (MI), Via Arrigo Boito, 8 – 20121

P.IVA 05608800487

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

DATA	MOTIVO	APPROVATO DALL'ORGANO AMMINISTRATIVO
29 settembre 2020	Prima Adozione	Eduart Vuka 
10 novembre 2026	Adeguamento	Eduart Vuka 

PARTE GENERALE

SOMMARIO

Premessa 4

Finalità del Modello 4

Struttura del Modello 4

Destinatari del Modello 5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 6

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 6

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA 7

1.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 7

1.4. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE 7

1.5. L' ESONERO DA RESPONSABILITA' 10

1.6. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 12

2. LA SOCIETA' E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 12

2.1. PREMESSA: DESCRIZIONE DI ARKIGEST S.R.L. E DELLE AREE DI ATTIVITÀ 12

2.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO 14

2.2.1. PRIMA FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE 14

2.2.2. SECONDA FASE: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO 14

2.2.3. TERZA FASE: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO 15

2.2.4. QUARTA FASE: GAP ANALYSIS 15

2.2.5. QUINTA FASE: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI 15

2.3. ADOZIONE DEL MODELLO 15

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 16

3.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 16

(1) Autonomia e indipendenza 16

(2) Professionalità 17

(3) Continuità d'azione 17

3.2. CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ 17

3.3. DURATA DELL'INCARICO, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE 18

3.4. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ODV 19

3.5. FLUSSI INFORMATIVI 20

3.5.1. Flussi verticali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20

PARTE GENERALE

SOMMARIO

Premessa 4

Finalità del Modello 4

Struttura del Modello 4

Destinatari del Modello 5

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 6

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 6

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA 7

1.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO 7

1.4. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE 7

1.5. L' ESONERO DA RESPONSABILITA' 10

1.6. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 12

2. LA SOCIETA' E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO 12

2.1. PREMESSA: DESCRIZIONE DI ARKIGEST S.R.L. E DELLE AREE DI ATTIVITÀ 12

2.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO 14

2.2.1. PRIMA FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE 14

2.2.2. SECONDA FASE: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO 14

2.2.3. TERZA FASE: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO 15

2.2.4. QUARTA FASE: GAP ANALYSIS 15

2.2.5. QUINTA FASE: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI 15

2.3. ADOZIONE DEL MODELLO 15

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA 16

3.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA 16

(1) Autonomia e indipendenza 16

(2) Professionalità 17

(3) Continuità d'azione 17

3.2. CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ 17

3.3. DURATA DELL'INCARICO, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE 18

3.4. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ODV 19

3.5. FLUSSI INFORMATIVI 20

3.5.1. Flussi verticali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 20

3.5.2. Flussi verticali dell'Organismo di Vigilanza 22
3.5.3. Flussi orizzontali 22
3.5.4. Rapporti con Regione Lombardia in materia di accreditamento 23
4. WHISTLEBLOWING – CANALE DI SEGNALAZIONE 23
5. SISTEMA DISCIPLINARE 23
5.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO 23
5.1.1. Disciplina generale 25
a) Soggetti destinatari 25
b) Condotte sanzionabili 25
c) Commisurazione delle sanzioni 25
d) Procedimento per l'accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni 26
5.1.2. Dipendenti 26
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 26
b) Sanzioni 26
c) Procedimento 26
5.1.3. Dirigenti non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato 27
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 27
b) Sanzioni 27
c) Procedimento 27
5.1.4. Destinatari terzi (consulenti e professionisti esterni e collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato) 28
a) Fonti della responsabilità 28
b) Condotte sanzionabili e sanzioni 28
5.1.5. Organo Amministrativo 28
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 28
b) Sanzioni 29
c) Procedimento 29
5.1.6. Revisore Legale 29
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 29
b) Sanzioni 29
c) Procedimento 29
5.1.7. Organismo di Vigilanza 30
6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN AMBITO D.LGS. 231/01 E MOG231 30
6.1. DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE IN AMBITO DI D.LGS. 231/01 E MOG 231 30
6.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MOG231 30

ELENCO ALLEGATI PARTE GENERALE

1. Allegato 1 – Codice Etico;
2. Allegato 2 – Procedura di *Whistleblowing*

3.5.2. Flussi verticali dell'Organismo di Vigilanza 22
3.5.3. Flussi orizzontali 22
3.5.4. Rapporti con Regione Lombardia in materia di accreditamento 23
4. WHISTLEBLOWING – CANALE DI SEGNALAZIONE 23
5. SISTEMA DISCIPLINARE 23
5.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO 23
5.1.1. Disciplina generale 25
a) Soggetti destinatari 25
b) Condotte sanzionabili 25
c) Commisurazione delle sanzioni 25
d) Procedimento per l'accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni 26
5.1.2. Dipendenti 26
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 26
b) Sanzioni 26
c) Procedimento 26
5.1.3. Dirigenti non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato 27
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 27
b) Sanzioni 27
c) Procedimento 27
5.1.4. Destinatari terzi (consulenti e professionisti esterni e collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato) 28
a) Fonti della responsabilità 28
b) Condotte sanzionabili e sanzioni 28
5.1.5. Organo Amministrativo 28
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 28
b) Sanzioni 29
c) Procedimento 29
5.1.6. Revisore Legale 29
a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili 29
b) Sanzioni 29
c) Procedimento 29
5.1.7. Organismo di Vigilanza 30
6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN AMBITO D.LGS. 231/01 E MOG231 30
6.1. DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE IN AMBITO DI D.LGS. 231/01 E MOG 231 30
6.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MOG231 30

ELENCO ALLEGATI PARTE GENERALE

1. Allegato 1 – Codice Etico;
2. Allegato 2 – Procedura di *Whistleblowing*

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati, le seguenti espressioni hanno il significato ivi indicato:

(a) "***Arkigest***" (di seguito anche "***Società***"): Arkigest S.r.l. società oggetto del presente Modello 231.

(b) "***Attività a rischio di reato***" o "***Attività sensibile***": l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

(c) "***Clienti***": persone giuridiche e/o persone fisiche ai quali la società offre i beni, i servizi e le prestazioni di cui all'oggetto sociale.

(d) "***Codice Etico***": il documento, parte integrante del presente Modello 231, approvato dalla Società e contenente i valori, i principi e le linee di comportamento che ispirano la politica societaria e l'operatività dell'ente, la cui violazione da parte dei Destinatari è sanzionata (**Allegato 1**).

(e) "***Decreto 231*** *o* "***Decreto***" *o* "***D. Lgs. 231/01***": decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.

(f) "***Destinatari***": tutti i soggetti tenuti al rispetto del presente Modello 231

(g) "***Fornitori***": persone fisiche e/o persone giuridiche, produttori o distributori che forniscono alla Società determinati prodotti o servizi.

(h) "***Macro Area***": il processo aziendale che all'esito delle attività di *Risk Assessment* è stato valutato a rischio rispetto alla possibile consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001. Per ciascuna Macro Area sono state individuate le Attività Sensibili.

(i) "***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***" (di seguito "***Modello 231***" o "***Modello Organizzativo***" o "***MOG231***"): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Organo Amministrativo di Arkigest S.r.l., ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire e limitare la consumazione dei c.d. "reati presupposto" individuati dal D.lgs. 231/01.

(j) "***Organismo di Vigilanza***" o "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello Organizzativo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

(k) "***Protocollo specifico***": le misure organizzative e le regole di condotta previste dal Modello per governare i profili di rischio individuati, prevenendo e limitando la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

(l) "***Protocollo generico***": l'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento previsti dal Modello 231 per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.

(m) "***Reati***" o "***Reato***": (di seguito anche "***reato-presupposto***"): i reati previsti e puniti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e la cui consumazione può determinare la responsabilità penale-amministrativa della Società.

(n) "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento e dallo Statuto dei Lavoratori.

DEFINIZIONI

Nel presente documento e nei relativi allegati, le seguenti espressioni hanno il significato ivi indicato:

(a) "***Arkigest***" (di seguito anche "***Società***"): Arkigest S.r.l. società oggetto del presente Modello 231.

(b) "***Attività a rischio di reato***" o "***Attività sensibile***": l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti che possono costituire occasione o strumento di realizzazione dei reati-presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

(c) "***Clienti***": persone giuridiche e/o persone fisiche ai quali la società offre i beni, i servizi e le prestazioni di cui all'oggetto sociale.

(d) "***Codice Etico***": il documento, parte integrante del presente Modello 231, approvato dalla Società e contenente i valori, i principi e le linee di comportamento che ispirano la politica societaria e l'operatività dell'ente, la cui violazione da parte dei Destinatari è sanzionata (**Allegato 1**).

(e) "***Decreto 231*** *o* "***Decreto***" *o* "***D. Lgs. 231/01***": decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e le sue successive modificazioni e/o integrazioni.

(f) "***Destinatari***": tutti i soggetti tenuti al rispetto del presente Modello 231

(g) "***Fornitori***": persone fisiche e/o persone giuridiche, produttori o distributori che forniscono alla Società determinati prodotti o servizi.

(h) "***Macro Area***": il processo aziendale che all'esito delle attività di *Risk Assessment* è stato valutato a rischio rispetto alla possibile consumazione di reati-presupposto ex D.lgs. 231/2001. Per ciascuna Macro Area sono state individuate le Attività Sensibili.

(i) "***Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo***" (di seguito "***Modello 231***" o "***Modello Organizzativo***" o "***MOG231***"): il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Organo Amministrativo di Arkigest S.r.l., ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto, al fine di prevenire e limitare la consumazione dei c.d. "reati presupposto" individuati dal D.lgs. 231/01.

(j) "***Organismo di Vigilanza***" o "***OdV***": l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sull'efficacia e sull'effettività del Modello Organizzativo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

(k) "***Protocollo specifico***": le misure organizzative e le regole di condotta previste dal Modello per governare i profili di rischio individuati, prevenendo e limitando la commissione dei reati presupposto di cui al Decreto.

(l) "***Protocollo generico***": l'insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento previsti dal Modello 231 per governare genericamente i profili di rischio di realizzazione di tutti i Reati di cui al Decreto.

(m) "***Reati***" o "***Reato***": (di seguito anche "***reato-presupposto***"): i reati previsti e puniti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e la cui consumazione può determinare la responsabilità penale-amministrativa della Società.

(n) "***Sistema Disciplinare***": l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL di riferimento e dallo Statuto dei Lavoratori.

PREMESSA

Arkigest S.r.l. ha adottato il presente Modello 231 in cui sono individuate le attività aziendali ritenute a rischio commissione reati-presupposto, nonché le procedure e i protocolli finalizzati a limitare e prevenire il rischio di consumazione di tali fattispecie penali.

Il presente adeguamento del MOG231 è stato approvato dall'Organo Amministrativo della Società, in data 10 novembre 2026.

L'adozione del Modello 231 riflette la più ampia politica aziendale orientata alla compliance e alla trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del proprio Modello 231, la Società persegue le seguenti finalità:

- **i.** prevenire e limitare i rischi connessi all'esercizio delle attività aziendali, con particolare attenzione alle eventuali condotte illecite che potrebbero comportare una responsabilità penale-amministrativa derivante da reato della Società;
- **ii.** diffondere e promuovere una politica di legalità aziendale, rafforzando il rispetto dei valori di integrità, equità e legalità.
- **iii.** gestire in modo consapevole i rischi aziendali.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il MOG231 si compone di:

(a) Parte Generale

(b) Parte Speciale.

La **Parte Generale** si articola in una sezione introduttiva in cui sono esplicati i contenuti, le finalità del Decreto 231 e della normativa di riferimento, con l'esplicazione delle possibili sanzioni applicabili alla Società nell'ipotesi di consumazione di reati-presupposto e, in particolare, delle condizioni necessarie affinché vi sia l'esenzione della responsabilità della Società stessa. Nella seconda sezione della Parte Generale, invece, sono illustrate le regole di formazione ed informazione riferite alla documentazione *ex* D.lgs. 231/01, i poteri e le funzioni dell'OdV e il sistema disciplinare, che, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale e necessario del Modello 231.

La **Parte Speciale** è composta da:

- **(a) un'appendice normativa**, nella quale vengono dettagliatamente elencati ed esplicati i reati presupposto *ex* D.lgs. 231/2001 che, all'esito delle attività di *Risk Assessment*, sono stati ritenuti a rischio di consumazione, con declinazione della fattispecie normativa al fine di agevolare la comprensione del precetto giuridico;
- **(b) l'individuazione delle Macro Aree, delle Attività Sensibili e delle Funzioni Aziendali** maggiormente esposte al rischio di consumazione dei reati presupposto individuati all'esito delle attività di *Risk Assessment*;
- **(c) i protocolli di prevenzione (c.d. Procedure 231)** ovvero un insieme di regole, presidi e principi di controllo e di comportamento idonei a governare le aree a rischio di potenziale commissione dei reati presupposto.

Il Modello Organizzativo si integra con i principi ed i valori di cui al **Codice Etico** (**Allegato 1**) pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire, un obiettivo diverso rispetto al secondo.
Si consideri infatti che:

PREMESSA

Arkigest S.r.l. ha adottato il presente Modello 231 in cui sono individuate le attività aziendali ritenute a rischio commissione reati-presupposto, nonché le procedure e i protocolli finalizzati a limitare e prevenire il rischio di consumazione di tali fattispecie penali.

Il presente adeguamento del MOG231 è stato approvato dall'Organo Amministrativo della Società, in data 10 novembre 2026.

L'adozione del Modello 231 riflette la più ampia politica aziendale orientata alla compliance e alla trasparenza nella gestione delle attività aziendali.

FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del proprio Modello 231, la Società persegue le seguenti finalità:

- **i.** prevenire e limitare i rischi connessi all'esercizio delle attività aziendali, con particolare attenzione alle eventuali condotte illecite che potrebbero comportare una responsabilità penale-amministrativa derivante da reato della Società;
- **ii.** diffondere e promuovere una politica di legalità aziendale, rafforzando il rispetto dei valori di integrità, equità e legalità.
- **iii.** gestire in modo consapevole i rischi aziendali.

STRUTTURA DEL MODELLO

Il MOG231 si compone di:

(a) Parte Generale

(b) Parte Speciale.

La **Parte Generale** si articola in una sezione introduttiva in cui sono esplicati i contenuti, le finalità del Decreto 231 e della normativa di riferimento, con l'esplicazione delle possibili sanzioni applicabili alla Società nell'ipotesi di consumazione di reati-presupposto e, in particolare, delle condizioni necessarie affinché vi sia l'esenzione della responsabilità della Società stessa. Nella seconda sezione della Parte Generale, invece, sono illustrate le regole di formazione ed informazione riferite alla documentazione *ex* D.lgs. 231/01, i poteri e le funzioni dell'OdV e il sistema disciplinare, che, ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale e necessario del Modello 231.

La **Parte Speciale** è composta da:

- **(a) un'appendice normativa**, nella quale vengono dettagliatamente elencati ed esplicati i reati presupposto *ex* D.lgs. 231/2001 che, all'esito delle attività di *Risk Assessment*, sono stati ritenuti a rischio di consumazione, con declinazione della fattispecie normativa al fine di agevolare la comprensione del precetto giuridico;
- **(b) l'individuazione delle Macro Aree, delle Attività Sensibili e delle Funzioni Aziendali** maggiormente esposte al rischio di consumazione dei reati presupposto individuati all'esito delle attività di *Risk Assessment*;
- **(c) i protocolli di prevenzione (c.d. Procedure 231)** ovvero un insieme di regole, presidi e principi di controllo e di comportamento idonei a governare le aree a rischio di potenziale commissione dei reati presupposto.

Il Modello Organizzativo si integra con i principi ed i valori di cui al **Codice Etico** (**Allegato 1**) pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire, un obiettivo diverso rispetto al secondo.
Si consideri infatti che:

(a) il **Codice Etico** è un documento in cui sono individuati i principi etici e i valori deontologici che ispirano l'attività aziendale e che permeano l'operato della Società;
(b) il **Modello 231** risponde, invece, alle specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, essendo, dunque, finalizzato a prevenire e limitare la commissione dei Reati che potrebbero essere commessi nell'ambito dell'attività aziendale.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello Organizzativo, rappresentandone elementi necessari:
(a) il Canale di Segnalazione Interno istituito ai sensi del D.lgs. 24/2023 (c.d. *Procedura Whistleblowing*);
(b) il Sistema Disciplinare.

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.
Il Modello 231 si applica pertanto:
(a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soci;
(b) ai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (a), tra cui i dipendenti;
(c) agli organi di controllo e agli organi di revisione;
(d) a coloro, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che intrattengono rapporti contrattuali onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori, anche occasionali e/o temporanei, consulenti, fornitori, appaltatori di lavori o di servizi, *partner* commerciali e finanziari, etc.

Il rispetto del Modello da parte dei soggetti di cui alla precedente lett. (d) è garantito mediante l'apposizione nei relativi rapporti contrattuali di specifica clausola che obbliga il contraente ad attenersi ai principi di cui al MOG231 nello svolgimento dell'attività prestate in favore della Società (c.d. "**Clausola 231**").

(a) il **Codice Etico** è un documento in cui sono individuati i principi etici e i valori deontologici che ispirano l'attività aziendale e che permeano l'operato della Società;
(b) il **Modello 231** risponde, invece, alle specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/01, essendo, dunque, finalizzato a prevenire e limitare la commissione dei Reati che potrebbero essere commessi nell'ambito dell'attività aziendale.

Costituiscono, inoltre, parte integrante del Modello Organizzativo, rappresentandone elementi necessari:
(a) il Canale di Segnalazione Interno istituito ai sensi del D.lgs. 24/2023 (c.d. *Procedura Whistleblowing*);
(b) il Sistema Disciplinare.

DESTINATARI DEL MODELLO

Sono Destinatari del presente Modello e, come tali, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza, tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali.
Il Modello 231 si applica pertanto:
(a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché ai soci;
(b) ai soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza dei soggetti di cui alla lettera (a), tra cui i dipendenti;
(c) agli organi di controllo e agli organi di revisione;
(d) a coloro, sia persone fisiche sia persone giuridiche, che intrattengono rapporti contrattuali onerosi o anche a titolo gratuito di qualsiasi natura con la Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, collaboratori, anche occasionali e/o temporanei, consulenti, fornitori, appaltatori di lavori o di servizi, *partner* commerciali e finanziari, etc.

Il rispetto del Modello da parte dei soggetti di cui alla precedente lett. (d) è garantito mediante l'apposizione nei relativi rapporti contrattuali di specifica clausola che obbliga il contraente ad attenersi ai principi di cui al MOG231 nello svolgimento dell'attività prestate in favore della Società (c.d. "**Clausola 231**").

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 231/2001, attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la c.d. *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (c.d. Enti), adeguando la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali vigenti in materia[1].

Con l'adozione del Decreto, il Legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dalla normativa comunitaria, introducendo nell'ordinamento un complesso e innovativo sistema sanzionatorio, prevedendo profili di responsabilità *"penale-amministrativa"* in capo alle persone giuridiche come conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati nell'ambito del contesto organizzativo ed operativo degli Enti stessi, così colpendo la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace. Il Legislatore, dunque, con tale disciplina, ha superato il principio "*societas delinquere non potest"* secondo cui gli Enti collettivi non erano penalmente imputabili, introducendo una responsabilità penale-amministrativa a carico degli Enti che si congiunge a quella della persona fisica autrice del Reato.

I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente sono*:*

(a) la ***commissione*** (o tentata commissione, atteso che l'art. 26 D.lgs. 231/01 riconosce la punibilità dell'Ente anche nelle ipotesi di delitto tentato) ***di taluno dei Reati*** tassativamente individuati dal Decreto da parte di soggetti apicali dell'Ente o dai soggetti ad essi sottoposti (come definiti nel seguito);

(b) la sussistenza di un ***interesse* o *vantaggio* per la Società**, che sia esclusivo o concorrente con quello dell'autore materiale del Reato.

Tale responsabilità è, al contrario, esclusa quando l'autore del Reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

La Società, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, risponde per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti legati a vario titolo all'Ente stesso, in particolare:

(a) ***soggetti apicali***, ossia "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*";

(b) ***soggetti sottoposti***, ossia "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*". Nello specifico, rientrano in tale categoria: **i)** i dipendenti, ossia i soggetti che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, nonché **ii)** tutti i prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, hanno con quest'ultimo un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo (a titolo esemplificativo, i c.d. parasubordinati in genere, gli agenti, i consulenti e i collaboratori).

Il Decreto è improntato ad una scelta di tipo "funzionalistico", anziché di tipo "nominalistico", riservando, cioè, l'attenzione alla concreta attività svolta dai soggetti, piuttosto che alla qualifica formale rivestita. In tal senso, i soggetti richiamati dall'articolo 5 sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'Ente o di sue articolazioni. Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di

[1] In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

1.1. LA DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 231/2001, attuando la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto la c.d. *Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* (c.d. Enti), adeguando la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali vigenti in materia[1].

Con l'adozione del Decreto, il Legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti dalla normativa comunitaria, introducendo nell'ordinamento un complesso e innovativo sistema sanzionatorio, prevedendo profili di responsabilità *"penale-amministrativa"* in capo alle persone giuridiche come conseguenza della commissione o tentata commissione dei Reati nell'ambito del contesto organizzativo ed operativo degli Enti stessi, così colpendo la criminalità d'impresa in modo più diretto ed efficace. Il Legislatore, dunque, con tale disciplina, ha superato il principio "*societas delinquere non potest"* secondo cui gli Enti collettivi non erano penalmente imputabili, introducendo una responsabilità penale-amministrativa a carico degli Enti che si congiunge a quella della persona fisica autrice del Reato.

I criteri di attribuzione della responsabilità all'Ente sono*:*

(a) la ***commissione*** (o tentata commissione, atteso che l'art. 26 D.lgs. 231/01 riconosce la punibilità dell'Ente anche nelle ipotesi di delitto tentato) ***di taluno dei Reati*** tassativamente individuati dal Decreto da parte di soggetti apicali dell'Ente o dai soggetti ad essi sottoposti (come definiti nel seguito);

(b) la sussistenza di un ***interesse* o *vantaggio* per la Società**, che sia esclusivo o concorrente con quello dell'autore materiale del Reato.

Tale responsabilità è, al contrario, esclusa quando l'autore del Reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi, trattandosi di una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

La Società, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto, risponde per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da soggetti legati a vario titolo all'Ente stesso, in particolare:

(a) ***soggetti apicali***, ossia "*persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*";

(b) ***soggetti sottoposti***, ossia "*persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*". Nello specifico, rientrano in tale categoria: **i)** i dipendenti, ossia i soggetti che hanno con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, nonché **ii)** tutti i prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti dell'Ente, hanno con quest'ultimo un rapporto tale da far ritenere sussistente un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'Ente medesimo (a titolo esemplificativo, i c.d. parasubordinati in genere, gli agenti, i consulenti e i collaboratori).

Il Decreto è improntato ad una scelta di tipo "funzionalistico", anziché di tipo "nominalistico", riservando, cioè, l'attenzione alla concreta attività svolta dai soggetti, piuttosto che alla qualifica formale rivestita. In tal senso, i soggetti richiamati dall'articolo 5 sono coloro i quali svolgono funzioni inerenti alla gestione e al controllo dell'Ente o di sue articolazioni. Da sottolineare, in questa prospettiva, anche l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di

[1] In particolare: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE del 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una *"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*". Si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di Società strutturate su più sedi.
Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre al verificarsi dei requisiti fin qui esaminati, che consentono il c.d. *"collegamento oggettivo"* tra il Reato commesso e l'attività dell'Ente, è necessario anche un c.d. "*collegamento soggettivo*" che consiste nella colpevolezza dell'Ente per il Reato consumato. Tale presupposto soggettivo è rappresentato da una "*colpa da organizzazione*"**, intesa come carenza organizzativa rispetto ad un modello di diligenza stabilito dalla norma e, quindi**, consistente nella **mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo dei reati ("MOG231").**

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

In virtù della dimensione garantistica del principio di legalità (ricomprendente i principi di riserva di legge, tassatività, tipicità e irretroattività della legge penale) che caratterizza il D.lgs. 231/2001 e, più in generale, il sistema penale italiano, la responsabilità degli Enti è limitata alle sole **fattispecie di reato tassativamente indicate nel Decreto**, o in leggi speciali, entrate in vigore prima della commissione del fatto costituente reato[2] e che facciano riferimento allo stesso articolato normativo, non potendosi operare applicazioni analogiche o estensive di delitti non espressamente individuati dal Decreto.
Nel corso degli anni il catalogo dei **reati-presupposto** si è notevolmente ampliato e, attualmente, il Decreto prevede diverse "famiglie" di reato.
Peraltro, come si avrà modo di meglio precisare in seguito, non tutti i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono stati considerati rilevanti rispetto all'attività svolta in concreto da parte della Società.

1.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto è prevista l'estensione della responsabilità in relazione ai Reati commessi all'estero per gli Enti aventi sede principale nel territorio dello Stato italiano, purché sussistano le condizioni sostanziali e di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale e purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
Pertanto, l'Ente risulta perseguibile quando:

(a) ha sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale;
(b) nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
(c) la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali presupposti si applicano ai Reati commessi interamente all'estero. Viceversa, per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità *ex* art. 6 del Codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.4. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto 231 (soggetti apicali e subordinati) commettano uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo potrebbe subire l'irrogazione di sanzioni amministrative.

[2] Art 2 D.lgs. 231/2001 "*L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*". Art. 3 D.lgs. 231/2001 "*L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici* […]".

rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente – delle persone che rivestono le medesime funzioni in una *"unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale*". Si tratta, come noto, di una figura sempre più diffusa nella realtà economica attuale, soprattutto nell'ambito di Società strutturate su più sedi.
Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'Ente, oltre al verificarsi dei requisiti fin qui esaminati, che consentono il c.d. *"collegamento oggettivo"* tra il Reato commesso e l'attività dell'Ente, è necessario anche un c.d. "*collegamento soggettivo*" che consiste nella colpevolezza dell'Ente per il Reato consumato. Tale presupposto soggettivo è rappresentato da una "*colpa da organizzazione*"**, intesa come carenza organizzativa rispetto ad un modello di diligenza stabilito dalla norma e, quindi**, consistente nella **mancata adozione ovvero nel carente funzionamento del modello preventivo dei reati ("MOG231").**

1.2. I REATI CHE DETERMINANO LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

In virtù della dimensione garantistica del principio di legalità (ricomprendente i principi di riserva di legge, tassatività, tipicità e irretroattività della legge penale) che caratterizza il D.lgs. 231/2001 e, più in generale, il sistema penale italiano, la responsabilità degli Enti è limitata alle sole **fattispecie di reato tassativamente indicate nel Decreto**, o in leggi speciali, entrate in vigore prima della commissione del fatto costituente reato[2] e che facciano riferimento allo stesso articolato normativo, non potendosi operare applicazioni analogiche o estensive di delitti non espressamente individuati dal Decreto.
Nel corso degli anni il catalogo dei **reati-presupposto** si è notevolmente ampliato e, attualmente, il Decreto prevede diverse "famiglie" di reato.
Peraltro, come si avrà modo di meglio precisare in seguito, non tutti i Reati previsti dal D.lgs. 231/2001 sono stati considerati rilevanti rispetto all'attività svolta in concreto da parte della Società.

1.3. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Ai sensi dell'art. 4 del Decreto è prevista l'estensione della responsabilità in relazione ai Reati commessi all'estero per gli Enti aventi sede principale nel territorio dello Stato italiano, purché sussistano le condizioni sostanziali e di procedibilità previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale e purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
Pertanto, l'Ente risulta perseguibile quando:

(a) ha sede principale in Italia, ossia la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale;
(b) nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato entro la cui giurisdizione è stato commesso il fatto;
(c) la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, sia riferita anche all'Ente medesimo.

Tali presupposti si applicano ai Reati commessi interamente all'estero. Viceversa, per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità *ex* art. 6 del Codice penale, in forza del quale "*il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione*".

1.4. LE SANZIONI A CARICO DELL'ENTE

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto 231 (soggetti apicali e subordinati) commettano uno dei reati presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, quest'ultimo potrebbe subire l'irrogazione di sanzioni amministrative.

[2] Art 2 D.lgs. 231/2001 "*L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto*". Art. 3 D.lgs. 231/2001 "*L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, e, se vi è stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici* […]".

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto.

1. **Sanzione pecuniaria (artt. 10 ss. del Decreto 231)**:

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui il Giudice riconosca l'Ente responsabile. Tale sanzione è determinata dal Giudice nel numero e nell'ammontare tramite un sistema di quote aventi valore unitario da Euro 258,00 a Euro 1.549,00 ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1.000 (la sanzione può dunque avere un valore compreso tra Euro 25.800,00 e Euro 1.549.000,00). Nei soli casi espressamente previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è, invece, determinata in misura percentuale del fatturato globale dell'Ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, a quello precedente l'applicazione della sanzione (art. 10, comma 3-bis, del Decreto 231), come previsto, ad esempio, per i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea, di cui all'art. 25-octies.2.
Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art. 11 del Decreto 231 – ovvero tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta da questo per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di altri Reati – l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del Decreto 231 stabilisce che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà, e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38, se:
(a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
(b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
(a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è comunque efficacemente operato in tal senso;
(b) è stato adottato e reso operativo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.
Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad Euro 10.329,14.

2. **Sanzioni interdittive (artt. 13 ss. del Decreto 231)**:

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, esclusivamente nelle ipotesi in cui siano espressamente previste per il Reato per cui l'Ente è condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
(a) l'Ente ha tratto dal Reato un profitto rilevante e il Reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto sottoposto qualora in questo caso la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
(b) in caso di reiterazione degli illeciti.
Non si applicano, invece, quando:
(a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
(b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:
(1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
(2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. 231/01 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'Ente in caso di condanna ai sensi del Decreto.

1. **Sanzione pecuniaria (artt. 10 ss. del Decreto 231)**:

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui il Giudice riconosca l'Ente responsabile. Tale sanzione è determinata dal Giudice nel numero e nell'ammontare tramite un sistema di quote aventi valore unitario da Euro 258,00 a Euro 1.549,00 ed irrogabili in numero minimo e massimo da 100 a 1.000 (la sanzione può dunque avere un valore compreso tra Euro 25.800,00 e Euro 1.549.000,00). Nei soli casi espressamente previsti dalla legge, la sanzione pecuniaria è, invece, determinata in misura percentuale del fatturato globale dell'Ente relativo all'esercizio finanziario precedente quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, a quello precedente l'applicazione della sanzione (art. 10, comma 3-bis, del Decreto 231), come previsto, ad esempio, per i reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea, di cui all'art. 25-octies.2.
Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal primo comma dell'art. 11 del Decreto 231 – ovvero tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta da questo per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di altri Reati – l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

L'art. 12 del Decreto 231 stabilisce che la sanzione pecuniaria è ridotta della metà, e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38, se:
(a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
(b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, la sanzione pecuniaria è ridotta da un terzo alla metà quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:
(a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è comunque efficacemente operato in tal senso;
(b) è stato adottato e reso operativo un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi.
Nel caso in cui concorrano entrambe le condizioni, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore ad Euro 10.329,14.

2. **Sanzioni interdittive (artt. 13 ss. del Decreto 231)**:

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, esclusivamente nelle ipotesi in cui siano espressamente previste per il Reato per cui l'Ente è condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
(a) l'Ente ha tratto dal Reato un profitto rilevante e il Reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto sottoposto qualora in questo caso la commissione del Reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
(b) in caso di reiterazione degli illeciti.
Non si applicano, invece, quando:
(a) l'autore del Reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
(b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:
(1) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
(2) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

(3) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
(4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
(5) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono temporanee (durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del Decreto 231 – che, per i più gravi delitti di concussione, induzione indebita e corruzione, prevede una durata compresa tra quattro e sette anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale, e tra due e quattro anni, se commesso da un soggetto sottoposto, salvo quanto previsto dal comma 5-bis – e dall'art. 25-octies.2, comma 3) ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate, nei casi previsti dall'art. 16 del Decreto 231, anche in via definitiva, nonché anche in via cautelare, ovverosia in corso di procedimento, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nell'ipotesi in cui il Giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, qualora l'Ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero qualora l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15 del Decreto 231), potrà disporre, in luogo della sanzione, che l'Ente continui ad operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'Ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 del Decreto 231), ossia l'Ente:
(a) risarcisce integralmente il danno, eliminando le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è, comunque, efficacemente operato in tal senso;
(b) elimina le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
(c) mette a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3. **Confisca (art. 19 del Decreto 231)**:

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (confisca ordinaria) ovvero, quando ciò non sia possibile, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente). In particolare, il profitto del Reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal Reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente. Inoltre, è stato specificato che da tale definizione debba escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

4. **Pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto 231):**

Può essere disposta quando l'Ente è condannato, congiuntamente alla sanzione pecuniaria, ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza ai sensi dell'art. 36 del

(3) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
(4) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
(5) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono temporanee (durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5, del Decreto 231 – che, per i più gravi delitti di concussione, induzione indebita e corruzione, prevede una durata compresa tra quattro e sette anni, se il reato è commesso da un soggetto apicale, e tra due e quattro anni, se commesso da un soggetto sottoposto, salvo quanto previsto dal comma 5-bis – e dall'art. 25-octies.2, comma 3) ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'Ente cui si riferisce l'illecito. Tali sanzioni possono essere applicate, nei casi previsti dall'art. 16 del Decreto 231, anche in via definitiva, nonché anche in via cautelare, ovverosia in corso di procedimento, prima della sentenza di condanna, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'Ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Nell'ipotesi in cui il Giudice ravvisi l'esistenza dei presupposti per l'applicazione di una misura interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'Ente, qualora l'Ente svolga un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio alla collettività, ovvero qualora l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15 del Decreto 231), potrà disporre, in luogo della sanzione, che l'Ente continui ad operare sotto la guida di un commissario giudiziale. In tale ipotesi, il profitto eventualmente derivante dalla prosecuzione dell'attività è oggetto di confisca.

Le misure interdittive (e/o quelle alternative del commissariamento giudiziale che si applica laddove la interdizione comporti interruzione dell'attività dell'Ente tale da provocare un grave pregiudizio alla collettività) non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni (art. 17 del Decreto 231), ossia l'Ente:
(a) risarcisce integralmente il danno, eliminando le conseguenze dannose o pericolose del Reato ovvero si è, comunque, efficacemente operato in tal senso;
(b) elimina le carenze organizzative che hanno determinato il Reato mediante l'adozione e l'attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
(c) mette a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

3. **Confisca (art. 19 del Decreto 231)**:

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede (confisca ordinaria) ovvero, quando ciò non sia possibile, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (confisca per equivalente). In particolare, il profitto del Reato è stato definito come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal Reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'Ente. Inoltre, è stato specificato che da tale definizione debba escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'Ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'Ente).

4. **Pubblicazione della sentenza di condanna (art. 18 del Decreto 231):**

Può essere disposta quando l'Ente è condannato, congiuntamente alla sanzione pecuniaria, ad una sanzione interdittiva e consiste nella pubblicazione della sentenza ai sensi dell'art. 36 del

Codice Penale, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale, ed è eseguita, a cura della cancelleria del giudice, a spese dell'Ente condannato.
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 26 del Decreto 231, nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli Enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (c.d. "recesso attivo" ex art. 26, comma 2, del Decreto 231). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto.

1.5. L' ESONERO DA RESPONSABILITA'

Gli artt. 6 e 7 del Decreto 231 prevedono **l'esenzione dalla responsabilità amministrativa della società**, qualora l'Ente dimostri che:

(a) l'Organo Amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi. Resta, tuttavia, ferma la responsabilità penale personale di chi ha commesso il Reato;
(b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG231 e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – c.d. Organismo di Vigilanza;
(c) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui all'art. 6 lett. b) (OdV);
(d) le persone fisiche di cui all'art. 5 lett. A) (soggetti apicali) hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il MOG231;
(e) la commissione del Reato da parte delle persone di cui all'art. 5 lett. B) (soggetti sottoposti) non è stata resa possibile a causa dell'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Sul punto va chiarito, dunque, che **la finalità del Modello 231 è quella di rendere esente la Società da eventuale responsabilità *penale-amministrativa* derivante da Reato**, senza in alcun modo incidere sulla responsabilità personale dell'autore del Reato. In qualsiasi caso, **è evidente come i protocolli e le procedure, individuate nella Parte Speciale del Modello 231, se osservate dai Destinatari, limiteranno la possibilità per questi ultimi di incorrere in condotte penalmente rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001.**

Il Decreto Legislativo 231/2001, inoltre, dispone che affinché il Modello 231 abbia efficacia esimente della responsabilità penale-amministrativa **non è sufficiente la sua mera adozione, ma è necessario che il MOG231 sia efficace ed effettivo.**

Con riferimento al requisito dell'**efficacia**, l'art. 6 comma 2 del Decreto statuisce che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

(a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto (ovvero la c.d. "*mappatura delle attività a rischio*");
(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 presupposto;
(d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
(e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto 231, introdotto dalla Legge 179/2017 e successivamente sostituito dal D.lgs. 24/2023, prevede, inoltre, che i Modelli debbano sempre prevedere:

- canali di segnalazione interna, conformi al D.lgs. 24/2023, che consentano di segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, e che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di quella comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (c.d. Procedura di Whistleblowing);
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti tutelati per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 24/2023, la gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato ovvero a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Quanto all'**effettività** del Modello, questa è legata alla sua efficace attuazione che richiede a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto 231:

(a) una verifica periodica e l'eventuale modifica del MOG231 quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni, quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività ovvero in occasione di modificazioni o evoluzioni della normativa di riferimento (aggiornamento del Modello);
(b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG231.

Ad ogni modo, considerando che il D. Lgs. 231/2001 non prevede un'esaustiva elencazione dei requisiti minimi che il MOG231 deve possedere affinché lo stesso possa considerarsi idoneo, rendendo esente la Società dalla responsabilità penale-amministrativa, non può che valorizzarsi il ruolo (di supplenza) esercitato dalla Giurisprudenza, i cui orientamenti non possono essere ignorati, a maggior ragione posto che il vaglio di idoneità del MOG231 è a questa rimesso[3].

Le numerose pronunce giurisprudenziali hanno reso possibile stilare un c.d. "decalogo 231" che individua i criteri di idoneità del Modello Organizzativo, il quale, quindi, deve:

(1) essere predisposto sulla base di una valutazione dei rischi di Reato specifica ed esaustiva e non meramente ripetitiva del dato normativo;
(2) prevedere che i componenti dell'OdV posseggano specifiche competenze in tema *compliance* e 231;
(3) prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'OdV la sentenza di condanna o patteggiamento;
(4) differenziare tra attività di formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità e quella rivolta ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio ed i Responsabili delle funzioni aziendali;
(5) prevedere i contenuti dei corsi di formazione, la loro frequenza, obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
(6) prevedere un sistema sanzionatorio applicabile in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo;
(7) prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari;

[3] *Ex multis*, Tribunale di Milano, II Sez. Pen., Sentenza n. 1070/2024 del 25 gennaio 2024.

(8) prevedere da parte dell'OdV controlli sia periodici sia a campione nei confronti delle attività aziendali sensibili;
(9) istituire un flusso informativo obbligatorio tra i dipendenti, i direttori, gli amministratori di società, e l'OdV relativo alle attività aziendali, a potenziali violazioni del Modello o alla consumazione dei reati;
(10) dettare protocolli e procedure finalizzate alla prevenzione e limitazione dei Reati presupposto ritenuti a rischio.

1.6. IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO

La responsabilità dell'Ente derivante dalla commissione di un reato presupposto da parte di soggetti apicali o sottoposti è accertata nell'ambito di un procedimento penale.
Pertanto, a seguito dell'acquisizione della notizia di reato, la Procura della Repubblica competente iscriverà nel registro degli indagati sia la persona fisica che si presume aver commesso il fatto – es. l'amministratore, il dipendente – sia l'Ente nel cui interesse o vantaggio si ritiene il Reato sia stato consumato, procedendo così contemporaneamente alle indagini nei confronti di entrambi i soggetti – persona fisica e giuridica.
Sia la persona fisica che la Società dovranno nominare un difensore e saranno loro garantiti gli stessi diritti e le stesse facoltà.

L'art. 38 comma I del Decreto 231, ispirandosi a ragioni di effettività, omogeneità ed economicità processuale, prevede che: "*il procedimento per l'illecito amministrativo dell'Ente è riunito al procedimento penale instaurato nei confronti dell'autore del reato da cui l'illecito dipendente*".
A norma dell'art. 38 comma II del Decreto 231, viceversa, si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente quando:
(a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'art. 71 c.p.p.;
(b) il procedimento è stato definito con giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p. ovvero è stato emesso decreto penale di condanna;
(c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo renda necessario.

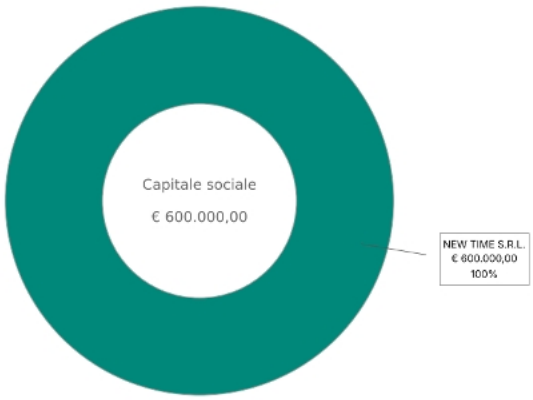
L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al Giudice Penale, avviene mediante:
(a) la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'Ente;
(b) l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del Reato da parte del soggetto apicale o subordinato;
(c) il sindacato di idoneità sul Modello 231 adottato.

La valutazione del Giudice in merito all'idoneità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di cui al Decreto 231 è condotta secondo il criterio della c.d. *prognosi postuma*. Il giudizio di idoneità è, cioè, formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante*, ossia prima della commissione del fatto illecito, per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per vagliare l'adeguatezza del Modello adottato nel prevenire l'illecito in questione.

2. LA SOCIETA' E L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1. PREMESSA: DESCRIZIONE DI ARKIGEST S.R.L. E DELLE AREE DI ATTIVITÀ

Arkigest S.r.l. è una società di diritto italiano, con sede legale in Milano (MI), Via Arrigo Boito n. 8, e sede amministrativa in Cernusco sul Naviglio (MI), Piazza Maestri del Lavoro n. 7, detenuta:
(a) al 100% da New Time S.r.l., con sede legale in Rimini (RN), Via S. Pandolfo Malatesta n. 69 - CAP 47921, società holding di partecipazioni (socio unico), che esercita sulla Società attività di direzione e coordinamento ai sensi dell'art. 2497-bis c.c.



La Società (Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Aut. Min. Prot. n. 0000351 del 10 novembre 2016 e iscritta all'Albo delle Agenzie per il Lavoro, Sezione I) è attiva nel settore dei servizi per il lavoro e, più nello specifico, di:

(a) somministrazione di lavoro di tipo generalista ai sensi del D.lgs. 276/2003 (servizio primario);
(b) ricerca e selezione del personale, anche nella forma del c.d. permanent placement;
(c) servizi al lavoro (c.d. politiche attive), erogati in qualità di operatore accreditato per i servizi al lavoro nell'ambito di bandi finanziati mediante fondi regionali, alimentati dal Fondo Sociale Europeo, e ministeriali;
(d) formazione.

L'attività comprende:

- l'orientamento, l'addestramento e la formazione del personale, ivi compresi i lavoratori somministrati;
- l'organizzazione e la gestione di corsi di formazione aziendali, interaziendali e per disoccupati;
- servizi di consulenza direzionale e aziendale.

La Società può, inoltre, compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, immobiliari, industriali e finanziarie ritenute necessarie e utili al conseguimento dell'oggetto sociale, nel rispetto delle normative vigenti (con esclusione delle operazioni di intermediazione finanziaria e mobiliare e nel rispetto della L. 197/1991).

L'attività di Arkigest è svolta, oltre che presso la sede legale e la sede amministrativa, presso le unità locali di Assago (MI), Bergamo, Firenze, Padova, Faenza (RA) e Rimini. Accanto al tradizionale modello fondato sulle filiali, la Società opera mediante presidi territoriali (c.d. Hub), dedicati alla clientela di minori dimensioni, mentre la clientela di maggiori dimensioni è gestita dalla Direzione Grandi Clienti.
La somministrazione di lavoro, *core business* dell'Azienda, è affiancata dai servizi al lavoro e dalla formazione. Quest'ultima è erogata direttamente dalla Società nella forma della formazione c.d. "a mercato" e quale ente promotore, attuatore ed erogatore nell'ambito del fondo Forma.Temp, mentre per le ulteriori linee di finanziamento pubblico o interprofessionale la Società si avvale di enti partner accreditati, mantenendo la gestione del rapporto con il cliente finale e il presidio dell'intero processo formativo.
Il presente adeguamento estende il Modello anche alle attività di istruzione e formazione professionale svolte in regime di accreditamento regionale (Albo regionale degli operatori accreditati per i servizi di istruzione e formazione professionale, Sezione B).
La Società è dotata di un sistema di amministrazione monocratico (Amministratore Unico) ed il controllo contabile è affidato a un Revisore Legale.

Si rappresenta, inoltre, che Arkigest S.r.l. è in possesso della seguente certificazione:

1. UNI EN ISO 9001:2015 - *Sistemi di Gestione per la qualità.* (certificato n. 29812 rilasciato da Certiquality S.r.l., prima emissione 17 novembre 2020, scadenza 14 novembre 2029).

2.2. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: METODOLOGIA DI LAVORO

Il presente Modello 231 è stato predisposto sulla base della realtà aziendale e della struttura operativa della Società, analizzando le attività e l'organizzazione di Arkigest S.r.l. e al fine di valutare i reali "*rischi di reato*" prospettabili in relazione al contesto aziendale, avuto riguardo a tutte le specificità di ogni settore di attività e ad ogni singola ipotesi di reato presupposto identificata dal Decreto.

A tale scopo, la predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie, suddivise in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della tracciabilità e della verificabilità di tutte le operazioni svolte nell'ambito dell'attività societaria, in modo tale da consentire un controllo effettivo sulla stessa, nonché la coerenza con i precetti del Decreto.

Le risultanze di tali attività sono riportate nel Report di Risk Assessment del 20 ottobre 2026, che contiene, tra l'altro, un'analisi autonoma dei processi della formazione accreditata, finanziata e a mercato (par. 3.3).

2.2.1. PRIMA FASE: RACCOLTA E ANALISI DI TUTTA LA DOCUMENTAZIONE ESSENZIALE

Preliminarmente, è stata acquisita la documentazione societaria rilevante (es. statuto societario, deleghe, visura camerale), comprese le procedure aziendali vigenti, al fine di verificare l'effettiva operatività aziendale.
Inoltre, è stata esaminata la principale documentazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (compreso il Documento di Valutazione dei Rischi).

2.2.2. SECONDA FASE: IDENTIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO

Successivamente, si è proceduto all'individuazione di tutte le attività della Società, prendendo le mosse da un meticoloso lavoro di mappatura delle singole operazioni poste in essere dalla stessa.
In particolare, sono stati individuati i seguenti **Macro Processi aziendali**:

(a) Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni, le Autorità e gli enti di accreditamento;
(b) Politiche attive del lavoro e gestione di finanziamenti pubblici;
(c) Formazione accreditata, finanziata e a mercato;
(d) Gestione commerciale e della clientela;
(e) Somministrazione di lavoro, ricerca e selezione e gestione dei lavoratori somministrati;
(f) Acquisti, enti partner, consulenti e collaboratori;
(g) Risorse umane;
(h) Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
(i) Sistemi informativi, sicurezza informatica e protezione dei dati;
(j) Amministrazione e finanza;
(k) Gestione contabile, fiscale, societaria e rapporti infragruppo;
(l) Area legale e gestione del contenzioso.

Per ciascun Macro Processo aziendale, sono state identificate le rispettive attività sensibili e, quindi, le attività aziendali maggiormente esposte al rischio di consumazione dei reati-presupposto.

Il processo di mappatura dei rischi è stato possibile anche mediante le interviste rese dai referenti aziendali che hanno consentito, tra l'altro, di delineare le modalità operative e la ripartizione delle competenze, verificando la sussistenza o insussistenza, per ciascuna area di attività, di uno specifico rischio di commissione delle ipotesi di Reato indicate dal Decreto. In particolare, le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto 231 sono state identificate

mediante un'analisi delle *policies* e dei protocolli operativi (anche non scritti – cd. prassi aziendali), al fine di favorire le migliori conoscenze in relazione all'operatività di ciascun singolo settore di attività societaria.

2.2.3. TERZA FASE: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEGLI ATTUALI PRESIDI AL RISCHIO

Per le aree ritenute a rischio si è poi provveduto ad identificare le procedure operative ovvero i concreti controlli esistenti e idonei a prevenire il rischio individuato.

2.2.4. QUARTA FASE: GAP ANALYSIS

Le situazioni di rischio e i relativi presidi emersi all'esito delle fasi che precedono sono stati confrontati con le esigenze e i requisiti imposti dal Decreto, al fine di individuare eventuali lacune del sistema esistente. Si è provveduto, quindi, a identificare i presidi operativi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto le identificate ipotesi di rischio, tenendo altresì conto dell'esistenza di regole operative codificate o, al contrario, non normate, ma ugualmente rispettate nella prassi operativa.

2.2.5. QUINTA FASE: DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

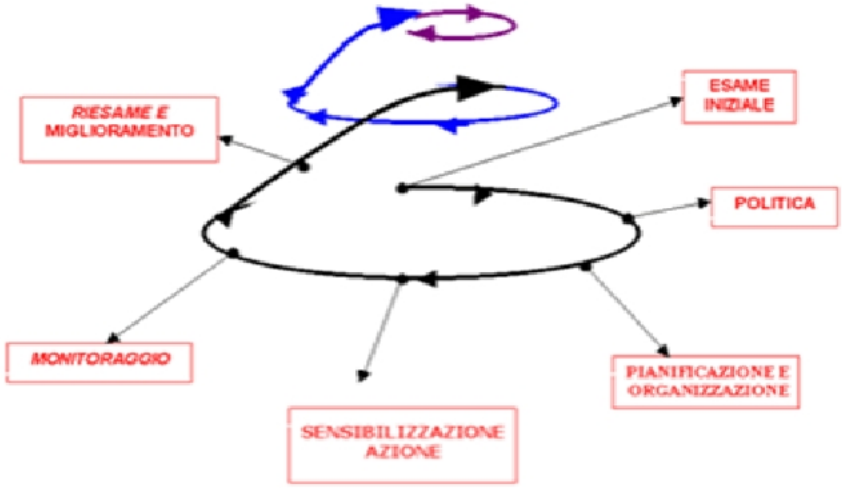
Per ciascuna area di rischio, sono stati definiti uno o più protocolli tesi a governare i profili di rischio individuati. Obiettivo dei protocolli è rendere documentate e verificabili le varie fasi dei processi decisionali e delle attività operative aziendali.

Tabella riepilogativa



2.3. ADOZIONE DEL MODELLO

Per espressa previsione dell'art. 6 comma 1 lett. a) del D. Lgs. 231/2001, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono una responsabilità in capo all'Organo Amministrativo. L'attività di predisposizione del Modello è volta a regolare le attività aziendali, al fine di prevenire e limitare il rischio di consumazione dei reati-presupposto ex D.lgs. 231/01.



3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6 comma 1, lett. b) del Decreto 231 prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero della responsabilità penale-amministrativa dell'Ente, l'istituzione di un organismo interno all'Ente stesso – Organismo di Vigilanza (OdV) - dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo e avente il compito di vigilare con continuità sul funzionamento, osservanza ed aggiornamento del Modello stesso.

L'OdV di Arkigest S.r.l. può essere, in conformità a quanto previsto dalla normativa di settore, sia monocratico che collegiale.
L'Organismo è sempre nominato dall'Organo Amministrativo e deve possedere i seguenti requisiti:

(1) Autonomia e indipendenza

I requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV derivano dai poteri allo stesso assegnati dal Decreto (*autonomi poteri di iniziativa e di controllo*) e da ulteriori circostanze, quali l'adeguata composizione, l'autonomia di spesa per lo svolgimento dei suoi compiti, la durata in carica disallineata rispetto a quella dell'Organo Amministrativo e l'irrevocabilità dei componenti se non per giusta causa. In particolare, l'OdV gode di autonomia e indipendenza rispetto agli organi societari, non essendo direttamente coinvolto nelle attività operative e gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'OdV - inteso come unità di *staff* a sé stante nella struttura organizzativa - una sostanziale indipendenza gerarchica o comunque una dipendenza minima e, prevedendo che, le attività attuate dall'OdV non possano essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'Organo Amministrativo di vigilare sull'adeguatezza degli interventi posti in essere dallo stesso.
Pertanto, all'OdV è garantita l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento da parte di qualunque componente della Società.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone di un'autonomia di mezzi finanziari che ne garantiscono la piena operatività.
Al fine di rendere effettivi i suddetti requisiti, è stato necessario definire alcune forme di tutela in favore del componente dell'OdV, in modo tale da assicurargli un'adeguata protezione da

eventuali forme di ritorsione a suo danno (si consideri il caso in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV emergano elementi che facciano risalire al vertice aziendale il reato – o il tentativo di commissione del medesimo – ovvero una violazione del presente Modello, di cui si dirà – in special modo – infra. A tal fine, l'Organo Amministrativo sarà adeguatamente informato circa le valutazioni sulla *performance* professionale complessiva, e su ogni intervento retributivo e/o organizzativo relativo all'OdV; il medesimo Organo ne verificherà la congruità con la politica interna aziendale.

(2) Professionalità

I componenti dell'OdV devono possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che sono chiamati a svolgere; in particolare, devono essere dotati di competenze specialistiche in tema di attività ispettiva e di consulenza (a titolo esemplificativo, gestione dei sistemi di sicurezza e prevenzione degli infortuni, campionamento statistico, tecniche di analisi, conoscenze contabili, metodologie di individuazione delle frodi e conoscenza in materia di sistemi informatici) nonché competenze giuridiche, con particolare riferimento al diritto penale e ai Reati previsti dal Decreto. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio richiesta all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di adempiere alle proprie funzioni, di carattere multidisciplinare, inoltre, l'OdV potrà avvalersi della collaborazione di professionisti, da reperirsi anche all'esterno della Società, i quali potranno fornire a tale scopo un utile supporto tecnico e specialistico.

(3) Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza opera esercitando continuativamente i poteri di controllo e aggiornamento.

A tal fine, l'OdV deve:

(a) lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;

(b) essere una struttura "interna" all'azienda, anche se composta interamente da soggetti indipendenti (siano essi interni – nel senso anzidetto - o esterni) rispetto all'Organo Amministrativo di Arkigest S.r.l., in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;

(c) curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento, segnalando all'Organo Amministrativo le esigenze di adeguamento del Modello 231 scaturenti da novelle legislative e/o modifiche organizzative e/o operative;

(d) non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali ad esso richieste e minarne l'obiettività di giudizio.

3.2. CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ

Al fine di assicurare i requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza da membro dell'OdV di Arkigest S.r.l.:

1. relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il quarto grado con l'Organo Amministrativo e, ove nominati, i soggetti apicali in genere, i sindaci e i revisori della Società;
2. conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società, tali da condizionare l'autonomia di giudizio richiesta dal ruolo;
3. titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza sulla Società;
4. rapporti patrimoniali continuativi con la Società (o con Società da questa controllate) tali da comprometterne l'indipendenza;
5. funzioni di amministrazione, nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;

6. rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'OdV, ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organo;
7. sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al Decreto o per altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
8. condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
9. il difetto dei requisiti di onorabilità richiesti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza dalla disciplina regionale in materia di accreditamento ai servizi di istruzione e formazione professionale e ai servizi al lavoro.

Al fine di garantire i suddetti requisiti di autonomia, indipendenza e onorabilità, all'atto di conferimento del mandato, il soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'OdV deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza dei suddetti fattori d'incompatibilità.

3.3. DURATA DELL'INCARICO, REVOCA, DECADENZA, CESSAZIONE E SOSTITUZIONE

L'Organismo di Vigilanza della Società è nominato dall'Organo Amministrativo ed i componenti dell'OdV restano in carica per il periodo definito in sede di nomina. I componenti dell'OdV sono rieleggibili. L'Organismo di Vigilanza cessa il proprio incarico per scadenza del termine stabilito in sede di nomina, pur continuando a svolgere in *prorogatio* le proprie funzioni fino alla nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o al rinnovo dei membri.

Il compenso dei membri dell'Organismo di Vigilanza è stabilito dall'Organo Amministrativo al momento della sua nomina e non potrà subire variazione alcuna, se non quelle determinate dall'opportunità di adeguamento agli indici legali.

La cessazione della carica può essere determinata da decadenza, rinuncia, revoca o morte di taluno dei membri dell'OdV.
L'eventuale revoca dei membri dell'OdV, da disporsi esclusivamente per ragioni connesse a gravi inadempimenti in ordine al mandato conferito, dovrà essere deliberata dall'Organo Amministrativo. La revoca dei poteri propri dell'OdV e l'attribuzione dei medesimi poteri ad altri soggetti, potrà avvenire solo per giusta causa.
Il sopravvenire di cause di incompatibilità/ineleggibilità determinerà l'immediata decadenza del membro dell'OdV.

La rinuncia dell'incarico da parte dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento mediante comunicazione scritta, a mezzo posta elettronica, all'Organo Amministrativo, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata. L'Organo Amministrativo provvede tempestivamente alla nomina dei nuovi membri dell'Organismo.

Il precedente Organismo di Vigilanza rimane comunque in carica sino alla nomina del nuovo OdV, comunque non oltre trenta giorni dalle dimissioni.
L'Organo Amministrativo provvede allo stesso modo nel caso di morte o decadenza dell'OdV.

L'OdV provvede direttamente ed autonomamente a dotarsi di un Regolamento che disciplini il suo funzionamento in conformità alla legge, nonché alle disposizioni del Codice Etico e del presente Modello.

3.4. DEFINIZIONE DEI COMPITI E DEI POTERI DELL'ODV

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti all'articolo 6, comma 1, lett. b) del Decreto:

(a) **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;**
(b) **curare l'aggiornamento del Modello**, rappresentando all'Organo Amministrativo le necessità di adeguamento.

In adempimento al primo di siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

(a) vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei Reati;
(b) effettuare verifiche sulle attività od operazioni individuate nelle aree a rischio, al fine di valutare l'osservanza e il funzionamento del Modello;
(c) vigilare sul sistema di deleghe, al fine di garantire la coerenza tra i poteri conferiti e le attività in concreto espletate;
(d) vigilare sull'attività di formazione ed informazione relativa al MOG231, attraverso:
  i. la promozione di adeguate iniziative volte alla diffusione e alla comprensione del Modello organizzativo tra tutti i Destinatari;
  ii. il confronto con l'Organo Amministrativo e le restanti funzioni aziendali, per la definizione di appositi programmi di formazione diretti al personale della Società.
(e) ricevere e trattare i flussi informativi periodici, specifici e generici (*cfr.* paragrafo 3.5);
(f) ricevere e valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del Modello, anche non integranti gli estremi di un Reato;
(g) condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del Modello;
(h) riferire alle funzioni competenti il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello in grado di determinare la responsabilità in capo all'Ente;
(i) coordinarsi con l'Organo Amministrativo per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest'ultimo all'irrogazione delle sanzioni ed al relativo procedimento disciplinare.

Pur tenendo conto del fatto che la competenza per l'adozione ed efficace attuazione del Modello è espressamente attribuita all'Organo Amministrativo della Società, l'OdV ha il compito di segnalare tempestivamente ogni necessità di un adeguamento del Modello 231 nell'ipotesi, ad esempio, di modifiche della struttura organizzativa e/o operativa della Società, nonché nel caso di novelle legislative aventi ad oggetto la responsabilità penale-amministrativa degli Enti.
Pertanto, l'OdV dovrà:

(a) programmare controlli ed implementare verifiche su base periodica delle attività di tutte le singole Aree a rischio, al fine di garantire la corretta (e costante) individuazione delle attività a rischio e la loro eventuale integrazione (*cfr.* paragrafo 3.5)
(b) attuare le verifiche periodiche e a campione relative all'idoneità ed efficienza dei protocolli previsti in attuazione delle procedure adottate dall'azienda, della documentazione di supporto alle operazioni aziendali, anche di carattere contabile, riscontrando e segnalando all'organo dirigente ogni eventuale anomalia (*cfr.* paragrafo 3.5);
(c) verificare che ogni parte che concorre a realizzare il Modello sia e resti rispondente e adeguata alle esigenze del Modello, come individuata dalla legge;
(d) verificare la necessità di aggiornare il Modello in ogni sua parte a seguito di modifiche aziendali, legislative e di ogni altra natura che abbiano incidenza su quanto previsto dallo stesso;
(e) valutare, unitamente alle funzioni competenti, le iniziative anche operative da assumere nell'ottica di un efficace aggiornamento del Modello e predisporre il piano di miglioramento;
(f) verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche del Modello di volta in volta adottate dagli organi competenti.

Per adempiere pienamente e in autonomia ai propri compiti, all'OdV sarà attribuito dall'Organo Amministrativo un *budget* adeguato.

L'OdV adempie ai suddetti doveri attraverso riunioni periodiche da effettuarsi secondo quanto stabilito dal Regolamento OdV e, comunque, ogniqualvolta necessario. L'OdV ha facoltà di accedere, richiedere e acquisire tutte le informazioni e documenti inerenti all'attività della Società, utili per lo svolgimento dei propri doveri (*cfr.* paragrafo 3.5). Le risultanze devono risultare da appositi verbali, redatti all'esito di ciascuna riunione, da conservarsi, unitamente all'eventuale documentazione dell'attività svolta o comunque rilevante, a cura dell'OdV.

L'OdV non dispone di poteri operativi o decisionali, neppure di tipo impeditivo, in relazione all'attività imprenditoriale della Società. Quanto ai poteri di controllo dell'OdV, il Decreto non pare poter modificare la normativa societaria già vigente, nel senso cioè di poter comportare una significativa e non giustificabile restrizione dell'autonomia statutaria e organizzativa degli Enti, con la conseguenza che, per quanto concerne i soggetti depositari delle deleghe operative espresse in termini di maggiore autonomia e poteri delegati, ossia i soggetti nei confronti dei quali la Società ha già ritenuto di conferire la propria massima fiducia, non potranno che continuare a valere le sole forme di controllo già espressamente previste dall'ordinamento vigente e, con esse, i rimedi per le violazioni di legge di cui tali soggetti si rendessero responsabili. All'OdV resta in ogni caso riconosciuto il potere di interloquire con i soggetti legittimati per legge all'attività di controllo, e la facoltà di poter sollecitare verifiche relative alla sussistenza degli elementi richiesti per legge, ai fini di poter proporre azioni di responsabilità o di revoca per giusta causa.
Per adempiere tali compiti, l'OdV si avvarrà della collaborazione di ogni funzione e di ogni risorsa della Società, al fine di ottenere le informazioni o i dati rilevanti ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, senza necessità di alcuna autorizzazione preventiva. In ogni caso, l'OdV, potrà ricorrere anche a consulenti esterni in ausilio alle proprie attività, ove la loro collaborazione si renda necessaria, disponendo del *budget* annuo. L'OdV, nonché tutti i soggetti dei quali quest'ultimo si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti a garantire la riservatezza in ordine a quanto appreso nell'espletamento del proprio incarico, anche una volta cessato il mandato stesso.

3.5. FLUSSI INFORMATIVI

L'efficace ed effettiva applicazione del Modello 231 è strettamente connessa alla previsione e attuazione di flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, i Responsabili delle Attività Sensibili e l'Organo di Controllo.

Nello specifico, i flussi informativi si distinguono in:
(a) **flussi verticali**, intercorrenti tra l'OdV, l'Organo Amministrativo e le funzioni aziendali;
(b) **flussi orizzontali**, intercorrenti tra l'OdV e l'Organo di Controllo, finalizzati ad assicurare un sistema integrato dei controlli e un compiuto processo di governance aziendale.

3.5.1. Flussi verticali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare è prevista l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, essendo quest'ultimo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.
In particolare, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, con l'adozione del presente Modello 231, sono istituiti a carico dell'Organo Amministrativo e dei Responsabili delle Aree Sensibili i seguenti obblighi informativi:

Flussi Periodici	L'**Organo Amministrativo** dovrà comunicare all'OdV: **1.** modifiche organizzative ed operative intervenute nel periodo di riferimento; **2.** dati quali-quantitativi relativi ad eventuali operazioni societarie compiute;

	3. conferimento di nuove deleghe e poteri; **4.** individuazione di nuove competenze e responsabilità aziendali; **5.** nuove assunzioni e ampliamenti dell'organico aziendale; **6.** indicazione di nuove potenziali aree aziendali a rischio reato; **7.** ogni altra circostanza la cui segnalazione garantisca i poteri di vigilanza e controllo dell'OdV.
	I **Responsabili delle Aree Sensibili** dovranno comunicare all'OdV: **1.** eventuali anomalie, irregolarità e violazioni riscontrate nell'espletamento delle proprie attività e funzioni lavorative; **2.** potenziali aree a rischio non adeguatamente presidiate dal Modello 231 e dalle procedure aziendali.
Flussi ad evento	L'Organo Amministrativo e i Responsabili delle Aree Sensibili sono tenuti a comunicare tempestivamente all'OdV ogni informazione e circostanza che, per la loro significatività organizzativa o di processo ovvero perché di rilevanza penale, siano meritevoli di essere segnalate senza ritardo all'OdV.

In particolare, i Flussi Periodici verso l'OdV sono:

1. **preferibilmente trimestrali** – l'OdV richiederà all'Organo Amministrativo e ai Responsabili delle Aree Sensibili che riterrà opportuno, un incontro di persona, o in video-call, al fine di ottenere aggiornamenti in merito alle attività aziendali e all'organizzazione operativa della Società, valutando, così la concreta applicazione dei protocolli operativi di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
   L'OdV, laddove la ritenga necessaria, potrà trasmettere alle funzioni aziendali una "Dichiarazione Flussi Informativi" attraverso la quale, il destinatario dovrà confermare di:
   (a) non essere a conoscenza di fatti, circostanze o accadimenti, avvenuti nel periodo di riferimento, di rilievo rispetto alle funzioni e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza;
   (b) essere venuto a conoscenza di accadimenti, avvenuti nel periodo di riferimento, di rilievo rispetto alle funzioni e alle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza, specificando e descrivendo tali circostanze.
   All'esito degli incontri trimestrali, l'OdV, laddove lo ritenga necessario, potrà richiedere evidenza documentale di quanto discusso e rappresentato dai partecipanti ai flussi informativi.
2. **Ad evento** – ogni qualvolta si verifichi una circostanza rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001.

Si ricorda che, in virtù dell'autonomia e dell'indipendenza che caratterizza l'operato dell'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo potrà richiedere, ogni qualvolta lo ritenga necessario, evidenza documentale di quanto emerso nel corso dei flussi informativi periodici, nonché prova dell'avvenuta applicazione delle procedure di cui al presente Modello 231.
Sono, inoltre, trasmessi all'OdV i flussi informativi specifici previsti da ciascuna Procedura della Parte Speciale.
Al fine di semplificare le comunicazioni tra la Società e l'Organismo di Vigilanza, è facoltà dell'azienda, in accordo con l'OdV individuare un unico referente aziendale che curi i flussi documentali nei confronti dell'Organismo di Vigilanza stesso (c.d. "**Referente 231**"). Tale designazione – priva di formalità - ha natura puramente organizzativa e operativa, non comportando in alcun modo la delega di poteri, facoltà, funzioni o responsabilità in capo al Referente 231 né, tantomeno, limitando le prerogative dell'OdV rispetto alle attività di propria competenza.

I flussi informativi devono essere trasmessi all'OdV nelle modalità individuate e concordate con la Società (o Referente 231).

A seguito dell'avvenuto insediamento dell'Organismo di Vigilanza dovranno essere comunicati all'OdV gli indirizzi *e-mail* dei Responsabili delle Aree Sensibili (o del Referente 231), affinché possano essere garantiti i flussi. Al termine degli incontri tra l'Organo Amministrativo e/o i Referenti Aziendali e/o l'Organo di Controllo, l'Organismo sarà tenuto alla redazione di un apposito verbale al fine di garantire la tracciabilità del proprio operato. Tali verbali saranno conservati e archiviati dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto stabilito nel proprio Regolamento di funzionamento interno, approvato autonomamente dallo stesso Organismo di Vigilanza in sede di formale insediamento.

L'inosservanza dei suddetti obblighi di *reporting,* ad opera dell'Organo Amministrativo e dei Responsabili delle Aree Sensibili, comporta la violazione del MOG231 e la relativa applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

3.5.2. Flussi verticali dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ai seguenti obblighi informativi:

(a) **predisposizione della Relazione all'Organo Amministrativo (con periodicità almeno annuale)**, contenente le risultanze dell'attività svolta nonché un piano delle prossime attività di vigilanza e controllo. In particolare, la Relazione dovrà avere ad oggetto:
- **(1)** l'attività svolta dall'OdV (controlli effettuati e relativi esiti);
- **(2)** il resoconto dei flussi informativi intercorsi;
- **(3)** le eventuali anomalie riscontrate, sia in termini di comportamenti all'interno della Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- **(4)** le eventuali segnalazioni di violazioni o tentativi di elusione del Modello 231.

(b) **segnalazione all'Organo Amministrativo di eventuali violazioni accertate del Modello 231**;

(c) **le segnalazioni della necessità di adeguamento del Modello Organizzativo o di integrazione delle Procedure**.

La Relazione e le segnalazioni trasmesse all'Organo Amministrativo dovranno essere conservate e archiviate dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto stabilito nel proprio Regolamento di funzionamento, approvato in via autonoma, in sede di formale insediamento.

3.5.3. Flussi orizzontali

Al fine di garantire un sistema integrato dei controlli e un compiuto processo di governance aziendale, tra l'OdV e l'Organo di Controllo deve sussistere un costante scambio informativo. Per tali ragioni, l'OdV potrà richiedere incontri e riunioni (anche a mezzo video-call) con i membri degli Organi di Controllo – *c.d. riunioni di coordinamento* – al fine di operare uno scambio e un confronto sui rischi della Società da un punto di vista penale-preventivo, nonché di supervisione dei controlli interni. Al termine di tali audizioni l'OdV sarà tenuto alla redazione di un apposito verbale a fini di garantire la tracciabilità del proprio operato.

Tali verbali saranno conservati e archiviati dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto stabilito nel proprio Regolamento di funzionamento interno, approvato autonomamente, in sede di formale insediamento.

Gli organi di controllo della Società sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsivoglia circostanza o accadimento di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni e attribuzioni e che sia rilevante ai fini del D.lgs. 231/2001.

3.5.4. Rapporti con Regione Lombardia in materia di accreditamento

In qualità di operatore accreditato, la Società trasmette a Regione Lombardia, in raccordo con l'Organismo di Vigilanza, la documentazione relativa all'adozione e all'attuazione del Modello 231 e ne comunica le successive variazioni rilevanti, secondo i tempi e le modalità previsti dalla disciplina regionale in materia di accreditamento.

L'Organismo di Vigilanza fornisce, inoltre, il proprio contributo nei procedimenti di sospensione e di revoca dell'accreditamento nei quali sia sentito da Regione Lombardia.

4. WHISTLEBLOWING – CANALE DI SEGNALAZIONE

L'art. 6, comma 2-bis, del Decreto 231, come sostituito dal D.lgs. 24/2023, sancisce che: "*i modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)*".

La Società ha adottato, in conformità alla normativa di settore, la Procedura Whistleblowing – Allegato 2 – che si intende qui integralmente richiamata, costituendo parte sostanziale e formale del Modello 231 stesso.
La gestione del canale di segnalazione interna è affidata a un soggetto esterno specializzato (di seguito, il "Gestore delle Segnalazioni"), che assicura la ricezione delle segnalazioni in forma scritta, mediante piattaforma informatica accessibile dal sito istituzionale della Società (che consente anche segnalazioni anonime e l'interlocuzione con il segnalante), e in forma orale, mediante linea telefonica dedicata ovvero, su richiesta del segnalante, incontro diretto. Al fine di garantire il necessario raccordo con l'Organismo di Vigilanza, il Gestore delle Segnalazioni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza: (i) informa tempestivamente l'OdV delle segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o violazioni del Modello e del Codice Etico; (ii) lo aggiorna sugli esiti delle relative attività istruttorie; (iii) trasmette all'OdV un report periodico, e in ogni caso annuale, riepilogativo di tutte le segnalazioni ricevute, anche non rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, delle attività svolte e degli eventuali correttivi adottati. L'OdV fornisce, inoltre, supporto al Gestore delle Segnalazioni nella valutazione della rilevanza "231" delle segnalazioni ricevute. Resta fermo il ricorso al canale di segnalazione esterno istituito presso l'ANAC, nei casi e alle condizioni previsti dal D.lgs. 24/2023.
Compito dell'Organismo di Vigilanza sarà quello di valutare l'effettiva ed efficace diffusione della Procedura di Whistleblowing tra i Destinatari del Modello Organizzativo, verificando il corretto e puntuale funzionamento dei canali di segnalazione.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. STRUTTURA E FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il presente sistema disciplinare è stato redatto ed elaborato in attuazione del dettato normativo di cui al D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, ai sensi dell'art. 7 comma 4 D.lgs. 231/01 "*l'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello*".

L'efficace attuazione del MOG231 non può, quindi, prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio che svolge una funzione essenziale nel sistema del Decreto 231, costituendo il presidio di tutela per le procedure dettate dal Modello stesso e dai suoi altri elementi costitutivi. La previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle Procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari, ed è una condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

La Società ha predisposto il presente sistema sanzionatorio tenendo in considerazione che la commissione, il tentativo o il concorso nella commissione o nel tentativo dei Reati di cui al Decreto è già sanzionata dal Codice penale, dal quale il presente sistema disciplinare deve essere considerato autonomo e distinto. Pertanto, le regole e le sanzioni indicate nel presente testo integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Le stesse potranno trovare attuazione a prescindere dalla rilevanza penale della condotta inadempiente, fatte salve le previsioni normative sul rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

La finalità delle sanzioni qui previste è, infatti, quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione dei Reati, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Come anche chiarito dalle Linee Guida di Confindustria, la previsione di un sistema disciplinare e di meccanismi sanzionatori, deve essere differenziata in funzione dei vari Destinatari del Modello 231 (es. Amministratori, dipendenti, appaltatori/fornitori) e, in caso di rapporto di lavoro subordinato, deve altresì rispettare le procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori", la legislazione speciale ed il principio di tipicità delle violazioni relativamente alle c.d. sanzioni conservative del rapporto di lavoro.
A tal fine, la Società si dota del presente sistema disciplinare diversificato a seconda dei differenti livelli di collaborazione professionale in nome e per conto della stessa, nel rispetto dei principi sanciti dal Codice civile (artt. 2104, 2108, 2118 e 2119), della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" nonché del vigente CCNL di Categoria adottato in ambito aziendale.

Il sistema disciplinare adottato dalla Società, riferito alla violazione di regole di condotta previste nelle Procedure organizzative aziendali, nel Codice Etico e nel presente Modello, adottate per prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto, individua e definisce:
(a) i soggetti destinatari;
(b) le condotte sanzionabili;
(c) le sanzioni applicabili e i criteri di commisurazione delle stesse;
(d) il procedimento per l'accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni;

Il sistema disciplinare previsto nel presente Modello, dunque, è:

- correlato e riferito alla violazione degli obblighi imposti dalla legge, dal D. Lgs. 231/2001, dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure interne formalizzate dalla Società;
- complementare e non alternativo a quello stabilito dal CCNL applicato dall'Azienda ai lavoratori e dal codice disciplinare interno alla Società;
- portato a conoscenza di tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti esterni di Arkigest S.r.l.;
- conforme al principio del contraddittorio, garantito tramite la previa pubblicità del Modello e l'applicazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (in forza del quale l'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare è preceduta dalla contestazione degli addebiti e dalla successiva assegnazione del termine di difesa);
- ispirato al principio di proporzionalità tra infrazione e sanzione nella misura in cui le sanzioni disciplinari sono elaborate ed applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive, aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata, nonché dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato.

Inoltre, il Sistema Disciplinare rispetta i principi di tempestività e tipicità. Pertanto, la contestazione e, se del caso, le relative sanzioni, dovranno intervenire entro un termine ragionevole mentre, le condotte contestate dovranno essere espressamente previste come sanzionabili dal Decreto 231 o dal Modello organizzativo adottato della Società.

5.1.1. Disciplina generale

a) Soggetti destinatari

Il presente sistema disciplinare è applicabile ai seguenti soggetti:

- **A.** Organo Amministrativo;
- **B.** Revisore;
- **C.** Dirigenti non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato;
- **D.** Dipendenti;
- **E.** Consulenti e professionisti esterni;
- **F.** Collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato;
- **G.** Organismo di Vigilanza.

b) Condotte sanzionabili

In generale, sono sanzionabili ai sensi del presente sistema disciplinare le violazioni del MOG231.

Si considerano violazione del Modello tutte le condotte, commissive od omissive, anche colpose, idonee a pregiudicare l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati cd. presupposto; a titolo esemplificativo e non esaustivo:

(a) violazione delle procedure e dei protocolli di prevenzione dei fatti di reato di cui alla Parte Speciale del MOG231;

(b) violazione della Procedura di *Whistleblowing*, ivi incluse le condotte sanzionabili ai sensi dell'art. 21 D.lgs. 24/2023 (ritorsioni, ostacolo o tentato ostacolo alla segnalazione, violazione dell'obbligo di riservatezza), nonché le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate;

(c) violazione dei principi e delle norme comportamentali contenute nel Codice Etico e nel Modello;

(d) violazione degli obblighi di comunicazione e informazione previsti nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

(e) assenza o non corretta vigilanza sulle condotte del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità;

(f) omessa applicazione del presente Sistema Disciplinare.

Sono ritenute sanzionabili anche le condotte finalizzate o idonee a violare, mettere a rischio o comunque eludere le procedure, i divieti e le prescrizioni del Decreto 231 e del MOG231 adottato dalla Società, ovvero tese alla commissione di un reato previsto dal Decreto, ancorché il reato o la violazione non si siano concretizzati.

c) Commisurazione delle sanzioni

Le sanzioni irrogate a seguito dell'accertamento di una violazione del MOG231 dovranno essere proporzionate rispetto alla violazione commessa.

A tal fine, saranno valutati i seguenti elementi:

- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'autore (intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia);
- circostanze concrete in cui si è realizzata la violazione (tempi e modalità di realizzazione);
- tipologia di autore della violazione (mansioni ricoperte dall'autore);
- entità del pericolo e/o del danno cagionato alla Società;
- eventuale recidiva nella violazione.

Ad ogni modo, la commissione di Reati presupposto *ex* D.lgs. 231/2001 costituisce violazione del MOG231 cui consegue l'applicazione della sanzione massima, se trattasi di Reato doloso.

d) Procedimento per l'accertamento delle violazioni e irrogazione delle sanzioni

Il procedimento di accertamento delle violazioni, di contestazione disciplinare e di irrogazione delle sanzioni è strutturato secondo le seguenti fasi:

- rilevazione ovvero segnalazione di violazione effettiva o presunta delle procedure e/o prescrizioni di cui al Modello e/o delle regole o dei principi del Codice Etico;
- fase preistruttoria, diretta a verificare la sussistenza della violazione;
- fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della violazione sulla base delle risultanze dell'attività d'istruzione;
- fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione.

Il sistema disciplinare, conforme al principio del contraddittorio, rispetta altresì i principi di specificità, tempestività, tipicità e proporzionalità tra infrazione e sanzione. Pertanto, la contestazione e, se del caso, la relativa sanzione, dovranno intervenire entro un termine ragionevole e sulla base della gravità dell'infrazione. Inoltre, le condotte contestate dovranno essere espressamente previste come sanzionabili dal Decreto 231 o dal MOG231 adottato dalla Società.

Ogni violazione del Modello e/o del Codice Etico, da chiunque commessa, dovrà essere immediatamente segnalata per iscritto all'OdV.

Laddove l'OdV dovesse essere destinatario di una segnalazione relativa ad una violazione del Modello 231, o ne dovesse venire a conoscenza durante la propria attività di vigilanza, sarà tenuto a svolgere tempestivamente tutti gli accertamenti del caso e, nel caso dovesse ritenere sussistente una condotta fraudolenta, dovrà immediatamente darne notizia all'Organo Amministrativo affinché proceda con le contestazioni nei confronti dell'autore (o degli autori) e dia avvio all'*iter* disciplinare.

5.1.2. Dipendenti

a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

La Società sanziona le violazioni del MOG231 commesse dal Dipendente, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c., dal CCNL di Categoria adottato in ambito aziendale, nonché secondo quanto previsto dalla Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori".
Qualunque violazione del MOG231 è riconducibile nell'ambito dei comportamenti considerati sanzionabili dagli articoli 2104 e 2106 c.c. e di quelli previsti dal CCNL di Categoria adottato in ambito aziendale.

b) Sanzioni

Dato il principio di tipicità caratterizzante l'intera materia disciplinare, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal CCNL di Categoria adottato in ambito aziendale.

c) Procedimento

Il procedimento sanzionatorio si svolge nel rispetto di tutte le previsioni della Legge 300/1970 e del CCNL adottato in ambito aziendale, tra cui, in particolare:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della preventiva contestazione dell'addebito al dipendente e dell'assegnazione a quest'ultimo di un termine per la propria difesa;
- l'obbligo – salvo che per il richiamo verbale – che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);

- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Qualunque violazione del MOG231 commessa dai dipendenti della Società deve essere portata a conoscenza dell'OdV, dell'Amministratore Unico, dotato del potere di "*adottare provvedimenti disciplinari*".

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, l'Amministratore Unico è competente a decidere sulla base delle indicazioni espressamente previste dalla Legge 300/1970 "Statuto dei Lavoratori" e di quelle previste dal CCNL di Categoria adottato in ambito aziendale.
L'avvenuta applicazione di sanzioni disciplinari dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.1.3. Dirigenti non legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato

a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

La Società sanziona le violazioni del MOG231 commesse dai Dirigenti, ove nominati, secondo quanto stabilito dagli articoli 2104 e 2106 c.c.

b) Sanzioni

Per le violazioni del MOG231 da parte dei Dirigenti, la Società può applicare le seguenti sanzioni:

1. richiamo scritto;
2. diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
3. decurtazione degli emolumenti fino al 50%;
4. revoca dell'incarico.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione al presente Modello realizzata da un Dirigente della Società sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

Nei casi richiesti dalla natura della colpa o per necessità investigative, la Società – in attesa di decidere sul provvedimento disciplinare finale – ha la facoltà di sospendere temporaneamente il Dirigente dal servizio per il tempo strettamente necessario.

c) Procedimento

Il procedimento sanzionatorio si svolge nel rispetto del contratto in essere e del principio del contraddittorio, tra cui, in particolare:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della preventiva contestazione dell'addebito al Dirigente e dell'assegnazione a quest'ultimo di un termine per la propria difesa;
- l'obbligo che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato prima della scadenza del termine assegnato per le difese;
- l'obbligo di motivare al Dirigente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Qualunque violazione del MOG231 commessa dai Dirigenti della Società deve essere portata a conoscenza dell'OdV, dell'Amministratore Unico, dotato del potere di "*adottare provvedimenti disciplinari*".

Sulla scelta e sull'entità delle suddette sanzioni, l'Amministratore Unico è competente a decidere.

L'avvenuta applicazione di sanzioni disciplinari dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.1.4. Destinatari terzi (consulenti e professionisti esterni e collaboratori con tipologia contrattuale diversa da quella prevista per il lavoro subordinato)

a) Fonti della responsabilità

Sono da considerarsi a tutti gli effetti Destinatari del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, pertanto, tenuti al suo rispetto, anche i soggetti terzi che prestano la loro attività lavorativa e/o professionale in favore della Società.
I soggetti terzi con la sottoscrizione del contratto e, in particolare, con la sottoscrizione della cd. "Clausola 231", si obbligano al rispetto del Modello Organizzativo di Arkigest S.r.l.
A tal fine, la Società inserisce nei contratti stipulati con le suddette controparti apposite clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi contenuti nel presente Modello, la possibile sospensione e risoluzione del vincolo contrattuale o la revoca del mandato. Con tali clausole, il Destinatario si impegna ad astenersi dal porre in essere comportamenti che possono integrare una fattispecie di Reato contemplata nel D.lgs. 231/2001.

b) Condotte sanzionabili e sanzioni

Qualunque violazione del MOG231 deve essere portata a conoscenza dell'OdV e dell'Organo Amministrativo della Società e può comportare la risoluzione del contratto ovvero la sospensione o revoca del mandato per giusta causa e l'applicazione di eventuale penale contrattualmente prevista, salvo la risarcibilità di maggior danno.
Pertanto, la Società potrà agire in sede civile per la risoluzione del contratto e/o per la richiesta di risarcimento del danno.

La valutazione circa la gravità della violazione (e conseguente sanzione) è rimessa all'Organo Amministrativo della Società.
L'avvenuta applicazione di sanzioni disciplinari dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.1.5. Organo Amministrativo

a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

La Società pretende il rispetto del MOG231 da parte dei vertici societari, compreso l'Organo Amministrativo.
Qualunque violazione del MOG231 costituisce condotta sanzionabile in capo all'Amministratore Unico.
A titolo esemplificativo, costituiscono violazione dei doveri dell'Amministratore Unico:

- **(a)** la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato presupposto ex D.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
- **(b)** l'inosservanza delle regole prescritte nel MOG231;
- **(c)** l'inadempimento degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- **(d)** l'ostacolo alle funzioni di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza;
- **(e)** la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi a quanto prescritto dalla normativa sul *whistleblowing* e della Procedura di *Whistleblowing*.

Gli amministratori, in quanto tenuti all'applicazione di quanto prescritto nel MOG231 ed al controllo sull'applicazione dello stesso da parte degli altri soggetti destinatari, rispondono altresì per le violazioni del Modello Organizzativo commesse da persone ad essi sottoposte, allorquando le violazioni non si sarebbero verificate se essi avessero esercitato diligentemente i propri poteri gerarchici dispositivi e/o di controllo.

b) Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni di cui al Modello Organizzativo, al Codice Etico e alla Procedura di *Whistleblowing* è sanzionato, a seconda della gravità delle infrazioni e in considerazione della natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
- decurtazione degli emolumenti;
- provvedimento di revoca ex art. 2383 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non esclude la facoltà della Società di promuovere azione di responsabilità ex art. 2393 c.c.

c) Procedimento

Qualunque violazione del MOG231 commessa dall'Amministratore Unico deve essere portata a conoscenza dell'OdV che, svolti gli opportuni accertamenti, ne darà comunicazione allo stesso Organo Amministrativo affinché provveda ad informare il Socio Unico, convocando la relativa Assemblea, per la discussione e la delibera in merito ad eventuali sanzioni da applicare nei suoi confronti.
L'informativa al Socio Unico e la relativa convocazione dell'Assemblea, avente tra i punti all'ordine del giorno la discussione in merito alle condotte poste in essere dall'Amministratore Unico, nonché l'irrogazione di eventuali sanzioni, dovrà essere trasmessa senza ritardo all'Organismo di Vigilanza.
Nel caso in cui l'Organo Amministrativo non convochi l'Assemblea per la discussione in merito alle condotte poste in essere dai vertici societari, l'Organismo di Vigilanza informerà direttamente il Socio Unico delle violazioni accertate affinché proceda alle proprie determinazioni, in conformità a quanto previsto dalla legge e dallo Statuto.
L'avvenuta applicazione di sanzioni disciplinari dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.1.6. Revisore Legale

a) Fonti della responsabilità e condotte sanzionabili

Qualunque violazione del MOG231 costituisce condotta sanzionabile in capo al Revisore Legale.
A titolo esemplificativo, costituiscono violazione dei doveri del Revisore Legale:

i. la commissione, anche sotto forma di tentativo, di un reato presupposto ex D.lgs. 231/01 nell'espletamento delle proprie funzioni;
ii. l'inosservanza delle regole prescritte nel MOG231;
iii. l'inadempimento degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
iv. l'ostacolo alle funzioni di vigilanza e controllo dell'Organismo di Vigilanza.

b) Sanzioni

Il mancato rispetto delle prescrizioni di cui al Modello Organizzativo, al Codice Etico è sanzionato, a seconda della gravità delle infrazioni e in considerazione della particolare natura del rapporto, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

1. diffida al puntuale rispetto delle previsioni;
2. provvedimento di revoca.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari non esclude la facoltà della Società di promuovere azione di responsabilità ex art. 2393 c.c.

c) Procedimento

Qualunque violazione del MOG231 commessa dal Revisore Legale deve essere portata a conoscenza dell'OdV che, svolti gli opportuni accertamenti, ne darà comunicazione all'Organo Amministrativo affinché provveda ad informare il Socio Unico, convocando la relativa Assemblea, per la discussione e la delibera in merito ad eventuali sanzioni da applicare.

L'avvenuta applicazione di sanzioni disciplinari dovrà essere comunicata tempestivamente all'Organismo di Vigilanza per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

5.1.7. Organismo di Vigilanza

Qualora la violazione riscontrata sia imputabile ad un membro dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo, previa contestazione della violazione e preso atto delle argomentazioni difensive eventualmente addotte, provvede all'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dai contratti in essere con i singoli membri dell'OdV stesso, fino alla revoca dell'incarico.

In particolare, nei confronti dell'OdV possono essere applicati i seguenti provvedimenti disciplinari:
(a) diffida al puntuale adempimento delle previsioni;
(b) convocazione dell'Organo Amministrativo per l'adozione del provvedimento di revoca.

Sono considerate infrazioni sanzionabili, ai sensi del presente sistema disciplinare, le ipotesi di grave negligenza o di imperizia da parte dei membri dell'OdV che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello.

6. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE IN AMBITO D.LGS. 231/01 E MOG231

Tutti i Destinatari del MOG231 devono essere formati ed informati in merito al D.lgs. 231/2001 ed in merito al MOG231 adottato, con modalità differenziate come di seguito specificato.
Quanto ai consulenti esterni, la formazione e l'informazione sono assolte mediante la trasmissione del Codice Etico e delle parti del MOG di loro competenza, con espressa loro dichiarazione di presa visione e accettazione di quanto trasmessogli.

6.1. DIFFUSIONE DELLA DOCUMENTAZIONE IN AMBITO DI D.LGS. 231/01 E MOG 231

La Società provvede a che tutti i Destinatari all'atto dell'assunzione o conferimento dell'incarico ovvero in occasione dell'adozione/revisione del MOG231 ricevano copia (in formato cartaceo ovvero telematico) dei documenti *ex* D.lgs. 231/2001 di rispettiva competenza e rilevanza. Il Modello 231 verrà altresì posto a permanente disposizione di tutti i Destinatari in forma cartacea o elettronica, dando idonea comunicazione al personale.

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni. L'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.
A tal fine, si individuano distinte modalità di diffusione della documentazione di cui al presente MOG231, differenziate sulla base delle mansioni/funzioni dei diversi Destinatari.

6.2 FORMAZIONE ED INFORMAZIONE DEI DESTINATARI DEL MOG231

La formazione del personale è un elemento essenziale al fine di garantire l'efficacia del Modello. Tutto il personale della Società deve essere formato ed informato in merito al D.lgs. 231/01 ed al MOG231 adottato. A tal fine, tutte le funzioni aziendali devono essere formate al momento della loro assunzione o comunque entro sei mesi dalla stessa, nonché in caso di cambiamento di mansioni rilevanti ai fini del MOG231.
Il Modello è, inoltre, oggetto di specifica attività di formazione nella fase della sua adozione, a seguito di modifiche o aggiornamenti e, comunque, periodicamente.

La Società, unitamente all'Organismo di Vigilanza, determina lo sviluppo di un piano di formazione e diffusione del Modello, del Codice Etico e delle relative modifiche o integrazioni.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle Procedure che devono essere seguite per adempiere correttamente alle proprie mansioni, sono pertanto previste specifiche attività formative rivolte ai soggetti apicali ed al personale della Società, aventi ad oggetto:

(a) illustrazione del D.lgs. 231/01 e sue conseguenze in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
(b) illustrazione delle fattispecie di reato previste e punite dal combinato disposto tra il D.lgs. 231/01 e fattispecie di reato da esso richiamate (casistica);
(c) analisi delle aree di rischio di commissione dei reati suddetti;
(d) analisi dei protocolli di prevenzione previsti nel presente MOG231 (obiettivi, destinatari, processi aziendali coinvolti);
(e) illustrazione dei canali di segnalazione *whistleblowing*;
(f) descrizione dei rapporti e canali comunicativi dei flussi informativi tra Destinatari ed OdV;
(g) illustrazione dei meccanismi sanzionatori previsti in capo ai Destinatari in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel MOG231.

Inoltre, i Responsabili delle singole funzioni devono essere posti nella condizione di gestire una prima informativa sull'argomento rivolta a tutto il restante personale, impegnandosi a renderne edotti i dipendenti sottoposti alla propria supervisione.

Terminata la fase espositiva, tutti i destinatari del corso sono tenuti a sottoporsi a *test* nominativo di verifica di apprendimento, composto da quesiti a risposta alternativa sugli argomenti del corso. Una percentuale di errore superiore al 50% impegna il verificato ad una successiva formazione. La Società garantisce la predisposizione di mezzi e modalità che assicurino la tracciabilità delle iniziative di formazione, la formalizzazione delle presenze dei partecipanti e la possibilità di valutazione del loro livello di comprensione e apprendimento.

L'omessa organizzazione e/o partecipazione non giustificata ai corsi di formazione ed informazione, comporta la violazione del presente MOG231 con la conseguente attivazione del Sistema Disciplinare.