

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DEL D. LGS. 231/2001

Parte Generale

A.R.C.E.M.I. Impianti S.r.l.

Via Stazione 27 – fraz. Mattarello – 38123 TRENTO

Registro imprese di Trento n. 00976370221

e-mail address: arcemi@arcemi.com

n° revisione	Data revisione
01	30.12.2024

1. INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI A.R.C.E.M.I. IMPIANTI S.R.L.

1.1. Premessa

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche il “Modello” o “MOG”) è redatto ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito il “Decreto” o il “D. Lgs. 231/2001”) ed adottato dall’Organo Amministrativo di A.R.C.E.M.I. Impianti S.r.l. (di seguito “ARCEMI” o la “Società”).

ARCEMI è un’azienda trentina che da oltre 40 anni progetta, costruisce e fornisce macchine ed impianti di sollevamento e trasporto, nonché fornisce assistenza tecnica e supervisione al montaggio di macchinari complessi.

Fondata nel 1983, è un’azienda che produce una vasta gamma di prodotti: macchine trasportatori, elevatori, estrattori, valvole e serrande a ghigliottina e altri ancora. Il campo di applicazione va dagli impianti di trattamento rifiuti e protezione dell’ambiente agli impianti di trasporto per industrie cementiere, dell’acciaio, chimiche ed alimentari.

Nel 2024 TRASMEC S.r.l., guidata dal suo presidente Roberto Moroni, acquisisce la maggioranza del capitale di ARCEMI con diversi obiettivi che vanno dal processo di managerializzazione, all’ampliamento dei mercati di riferimento, nonché alla sempre maggiore integrazione tecnica e commerciale con la controllante.

1.2. Presentazione della Società

Dal 1983 A.R.C.E.M.I. Impianti S.r.l. svolge le attività di progettazione, realizzazione ed installazione dei macchinari e degli impianti e macchinari di sollevamento e trasporto, trasporti pneumatici, impianti di dosaggio e pesature, impianti di depurazione, impianti elettrici, impianti pneumatici ed oleodinamici, nonché strutture metalliche civili e industriali, con la precisazione che la realizzazione di detti prodotti è affidata sulla base di opportune offerte a partner industriali, ampiamente fidelizzati. Per tale attività la Società si è dotata di certificazione UNI EN ISO 9001, a garanzia di un corretto Sistema di Gestione della Qualità aziendale.

In particolare, la Società produce principalmente le seguenti attrezzature:

- elevatori a tazze ad alta velocità per carichi pesanti, secondo la norma DIN 15251 o in esecuzione speciale per grandi portate e grandi interassi ruote:
 - con catene continue, sistema HV, ruote dentate;
 - con catene e grilli;
 - con cinghia, sia con tele tessili che con funi metalliche;
- elevatori a tazze a bassa velocità per impieghi gravosi:
 - con catene continue, sistema HV, ruote dentate;
 - con catene e grilli;
- trasportatori a coclea, sia in esecuzione ordinaria che speciale (ad esempio, trasportatori di miscelazione, trasportatori di dosaggio, con camicia raffreddata ad acqua, in acciaio inossidabile, ecc.);
- trasportatori a trascinamento a doppia catena e a catena singola;
- trasportatori a nastro;
- estrattori a coclea; estrattori a vaschetta (alimentatori a grembiule), estrattori a nastro; estrattori a catena trascinata; estrattori di macinazione;
- trasportatori a vaschetta in acciaio;
- trasportatori a tazze in acciaio;
- beccucci telescopici per il carico di materiali sfusi;
- valvole rotative ordinarie e speciali (ad esempio, fluidizzate, raffreddate);
- valvole a battente singole e doppie;
- paratoie scorrevoli;
- silos e strutture in acciaio accessorie per le attrezzature sopra menzionate.

La costruzione è affidata ad officine fidelizzate grazie ad una significativa e pluriennale collaborazione, situate solo in Italia, con una disponibilità complessiva di circa 100 dipendenti, ben attrezzate e in grado di soddisfare le richieste relative al programma di produzione di ARCEMI.

Nella seguente tabella, vengono dettagliati i principali settori di applicazione degli impianti prodotti ed i materiali dai medesimi trattati:

Principali settori di attività	Materiale trattato (elenco non esaustivo dei materiali identificati tecnicamente in lingua inglese)
Acciaierie	<ul style="list-style-type: none"> - Coal - Carbon coke

	<ul style="list-style-type: none"> - Iron ore lumps - Iron oxide dust - Steel/metallic dust - Metallic scrap - TAR
Cementifici	<ul style="list-style-type: none"> - Cement - Flour - Clinker - Limestone - Pozzolan - Gypsum - Coal - Pyrite - Pet coke - Clay - CDR/CSS - Iron ore
WTE (Waste to energy) – Termovalorizzatori	<ul style="list-style-type: none"> - Bottom ash - Fly ash - Dust from filters - Active carbon and other reagents/additives - RDF/CDR - ROS (hospital special waste)
Impianti chimici	<ul style="list-style-type: none"> - Various chemicals - Salt - Detergents
Impianti petrolchimici	<ul style="list-style-type: none"> - Urea - Sulphur
Impianti minerari	<ul style="list-style-type: none"> - Aluminium dust - Bauxite - Alumina - Iron oxide - Silica sand - Soda dust - Kaoline dust - Silicon carbide
Impianti per calce e gesso	<ul style="list-style-type: none"> - Lime

	<ul style="list-style-type: none"> - Dolomia - Sorbalite
Centrali elettriche	<ul style="list-style-type: none"> - Biomass - Wood - Coal
Impianti di depurazione	<ul style="list-style-type: none"> - Sludges (wet and dry)
Impianti per cellulosa e carta	<ul style="list-style-type: none"> - Black liquor dust - Cellulose fiber sludge

ARCEMI opera grazie ad ingegneri qualificati con comprovata esperienza e competenza pluriennale per le varie fasi di progettazione generale e di dettaglio delle apparecchiature, per la supervisione in loco e nella fase post-vendita. Gli standard di calcolo e progettazione utilizzati sono DIN, UNI e ISO, nonché le Direttive Europee per la Sicurezza (Direttiva Macchine, Direttiva Bassa Tensione, Direttiva EMC). Ove richieste, ARCEMI progetta e realizza anche macchine antideflagranti per la movimentazione di materiali esplosivi, secondo i requisiti VDI 3673 e ATEX (fino alla Zona 1 e 21).

Il processo aziendale mappato è suddiviso nelle seguenti attività, svolte dalle funzioni aziendali o dai fornitori esterni:

1. Fase commerciale – Ufficio commerciale (visita clienti / acquisizione ordine)
2. Fase preventivi – Ufficio preventivi
3. Acquisizione ordine – Ufficio commerciale
4. Fase progettazione – Ufficio tecnico
5. Fase Acquisti – ufficio acquisti
6. Fase affidamento costruzione – Outsourcer
7. Supervisione realizzazione - Controllo Qualità
8. Consegna con collaudo – Controllo Qualità
9. Service: trattasi Ufficio composto da risorse qualificate incaricato dell'assistenza post vendita (c.d. *commissioning*) e della supervisione tecnica per la manutenzione.

ARCEMI si avvale, nel ruolo di Project Manager, di una risorsa qualificata che gestisce il monitoraggio dell'avanzamento (interno e esterno) delle commesse con reporting ai clienti (su modelli dei medesimi).

ARCEMI annovera i più prestigiosi clienti mondiali ed è leader in Italia negli impianti di trasporto delle ceneri da incenerimento dei rifiuti solidi urbani, avendo fornito i relativi sistemi di movimentazione fin dal 1996 per tutti i principali termovalorizzatori italiani (ad esempio Brescia, Milano, Torino, Trieste, Padova, Acerra, Crotone) e per molti termovalorizzatori europei (in Francia, Regno Unito, Danimarca, Germania).

Gli organi sociali della Società sono l'Assemblea dei Soci, l'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza e, ove nominati, l'Organo di Controllo o/e l'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 2477 del Codice Civile.

Le assemblee rappresentano l'universalità dei soci e le loro deliberazioni obbligano tutti i soci. L'assemblea deve essere convocata dall'Organo Amministrativo almeno una volta all'anno, entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure entro centottanta giorni, qualora lo richiedano particolari esigenze relative alla struttura ed all'oggetto della Società.

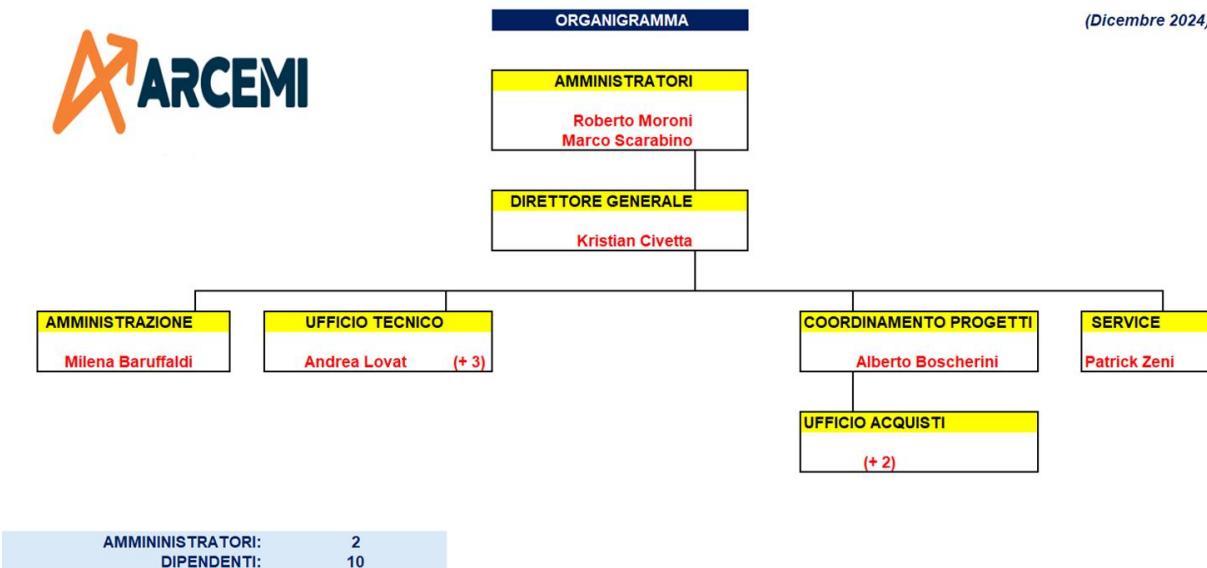
L'Assemblea è costituita, ai sensi dell'art. 29 dello Statuto vigente, con la presenza di tanti soci che rappresentino più della metà del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta del capitale, fatto salvo il richiesto voto favorevole dei due terzi del capitale in caso di modifica dello statuto, in caso di operazioni che comportino una sostanziale modificazione dell'oggetto sociale o una rilevante modifica dei diritti dei soci, ovvero in ordine all'anticipato scioglimento della Società.

Gli Amministratori che compongono l'Organo Amministrativo (sia quest'ultimo composto da un Amministratore Unico, da due Amministratori o da un Consiglio di Amministrazione) permangono in carica per il periodo stabilito alla loro nomina ed investiti dei poteri di gestione della Società, essendo ad essi demandato di compiere gli atti opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto quelli che non possono essere esercitati per legge e quelli riservati all'Assemblea dei soci.

L'Organo Amministrativo specifica i poteri del Direttore Generale, nonché i relativi compensi. L'Organismo di Vigilanza può essere composto da uno o più membri. Esso si riunisce almeno quattro volte l'anno e la durata della carica è triennale. L'Organismo di Vigilanza è chiamato a vigilare sull'effettivo ed efficace funzionamento del presente Modello, attivando le procedure di controllo previste ed effettuando verifiche periodiche e a campione sulle aree di rischio.

La Società è strutturata in due macro aree operative principali (area commerciale e area tecnica), come ben rappresentato dall'organigramma di seguito riportato. Le due macro aree sono coordinate dal Direttore Generale, al quale sono state attribuite le seguenti responsabilità: formulazione dei contenuti delle offerte commerciali sulla base delle richieste pervenute dai Clienti; verifica ed esame dei requisiti di progetto in sede di preventivazione e di formulazione dei contenuti tecnici dell'offerta; supervisione dell'attività dell'Ufficio Tecnico in relazione ai progetti da seguire, alle priorità da assegnare loro ed al rispetto delle tempistiche di esecuzione e consegna richieste dai Clienti; supervisione della funzione Service, con riferimento all'esecuzione nei tempi e nei modi concordati con il Cliente delle prestazioni richieste in termini di supporto e assistenza sia da remoto che presso i siti produttivi dei Clienti; supervisione della funzione di Coordinamento dei Progetti in relazione alla negoziazione ed alla formalizzazione degli ordini di acquisto, nonché alla pianificazione ed al monitoraggio dell'avanzamento della produzione presso i Fornitori esterni; gestione proattiva delle offerte di Ricambi, mediante la negoziazione diretta con i Clienti e l'analisi, anche in ottica prospettica, dei loro fabbisogni; collaborazione con la "funzione amministrativa" in relazione al monitoraggio di incassi e pagamenti; coordinamento delle risorse umane ai fini della loro efficiente assegnazione alle diverse attività aziendali.

Si evidenzia inoltre che la Società fa ricorso ad alcuni affidamenti esterni per il soddisfacimento delle necessità non servibili con personale interno, per motivi di competenza, economicità od opportunità, come ad esempio per le figure del Responsabile dei canali di segnalazione interna (c.d. whistleblowing), del Responsabile del servizio prevenzione e protezione, Medicina del Lavoro, segreteria degli Organi Sociali, amministrazione del personale (c.d. payroll specialist), consulenza tributaria e contabile.



Questo assetto organizzativo consente una migliore definizione e segregazione delle competenze spettanti all'Organo Amministrativo e agli organi deputati alla gestione aziendale. Le attività aziendali si svolgono a Trento presso la sede sociale, situata in via Stazione n. 27, e presso il magazzino di via Klagenfurt n. 46. I livelli di tecnologia ed automazione aziendali risultano adeguati con riferimento all'utilizzo da parte del personale sia dei programmi di elaborazione e gestione, sia dei sistemi informativi gestionali che favoriscono l'individuazione delle responsabilità in riferimento a ciascuna funzione aziendale. Inoltre, come già evidenziato, la Società per far fronte alle esigenze organizzative e di gestione della Qualità si è dotata di procedure ISO 9001.

1.3. Finalità specifiche e struttura del Modello

La scelta dell'Organo Amministrativo di ARCEMI di dotarsi di un Modello è finalizzata a sensibilizzare i Destinatari ad agire in maniera trasparente e corretta, con l'obiettivo di rappresentare il sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività della Società, nonché gli ulteriori elementi di controllo di cui quest'ultima si è dotata al fine di prevenire i reati e gli illeciti amministrativi per i quali trova applicazione il Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle aree nel cui ambito è possibile la commissione dei reati previsti dal Decreto (le “aree a rischio”) e la previsione di specifiche regole di comportamento per le attività concernenti tali aree, il Modello intende:

- consentire alla Società di prevenire o intervenire tempestivamente per contrastare la commissione dei reati per i quali il Decreto prevede la responsabilità amministrativa degli Enti;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome o per conto di ARCEMI nelle aree a rischio, la consapevolezza di poter dare luogo ad una responsabilità di natura amministrativa in capo alla Società, ove essi commettano nell'interesse o a vantaggio della stessa i reati contemplati dal Decreto;
- ribadire che le condotte costituenti i reati di cui al Decreto sono condannate da ARCEMI, anche ove poste in essere nel suo interesse o a suo vantaggio, in quanto contrarie, oltre che a disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali a cui la Società ispira la propria attività.

Il Modello di ARCEMI si compone di:

- i. Parte Generale, suddivisa in:
 - Sezione prima, che descrive il quadro normativo di riferimento, esplicitando i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, i reati e gli illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente e le condizioni per l'esenzione della responsabilità;
 - Sezione seconda, che descrive sinteticamente il modello di governo societario e di organizzazione e gestione della Società (modalità di costruzione, diffusione e aggiornamento) ed illustra la struttura, ruoli e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”);
- ii. Parte Speciale – Protocolli Decisionali che identificano per ciascuna area identificata come a “rischio”, i profili di potenziale rischio-reato identificati, le relative modalità esemplificative nonché i presidi di controllo e di comportamento definiti dalla Società.

Inoltre, costituiscono parte integrante del Modello:

- Il Codice Etico
- L'elenco dei reati presupposto ai sensi del Decreto Legislativo n. 231 del 2001
- Le Procedure ISO 9001 adottate dalla Società.

1.4. Destinatari del Modello

I principi e le regole contenuti del Modello devono essere osservati dai seguenti soggetti (di seguito i “Destinatari”):

- tutti i componenti degli organi sociali;
- tutto il personale di ARCEMI, quali dirigenti e dipendenti subordinati, nonché i soggetti che, pur non essendo legati da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell’interesse e per conto della stessa, sotto la direzione della stessa (e.g. collaboratori legati da contratto a termine, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere).

Sono inoltre Destinatari del Modello i soggetti esterni che, pur non appartenendo a ARCEMI, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle proprie attività. Tali soggetti, pertanto, sono impegnati ad osservare i principi sanciti nel Codice Etico e nel presente Modello. Essi sono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i professionisti ed i consulenti;
- i lavoratori autonomi;
- i fornitori;
- i partner commerciali;
- gli agenti.

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 E LE RESPONSABILITÀ E LE SANZIONI A CARICO DEGLI ENTI

1.1 La responsabilità amministrativa prevista per le persone giuridiche, le società e le associazioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231 (di seguito denominato il “Decreto”), in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, con il quale il legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle Persone Giuridiche. La necessità di tutelare e garantire la sicurezza del mercato, nonché la trasformazione degli assetti organizzativi d’impresa, ha fatto emergere la necessità di un sistema sanzionatorio omogeneo delle condotte illecite, individuando specifiche responsabilità in capo alle imprese.

Con il Decreto Legislativo 231/2001 il legislatore ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”) qualora determinati reati ed illeciti amministrativi, specificamente individuati dal Decreto o da normative che lo richiamano, siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i “Soggetti Apicali”), o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

Tale responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto ed è autonoma rispetto a quella dell’autore del reato.

1.2 Reati ed illeciti amministrativi che determinano la responsabilità amministrativa dell’Ente

Il D. Lgs. 231/2001 ha espressamente indicato le fattispecie di reato suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa degli enti. Esse sono espressamente richiamate da determinati articoli del D. Lgs. 231/2001 e della L. 146/2006 (la quale indica che taluni reati

transnazionali costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale).

In particolare, le predette fattispecie sono riconducibili alle seguenti famiglie di reati:

- art. 24: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un Ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-bis: Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: Delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- art. 25-bis: Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis.1: Delitti contro l'industria e il commercio;
- art. 25-ter: Reati societari;
- art.25-quater: Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater.1: Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies: Delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-sexies: Abusi di mercato;
- art. 25-septies: Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies: Ricettazione, riciclaggio, impiego di danaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- art. 25-octies.1: Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- art. 25-novies: Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-decies: Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- art. 25-undecies: Reati ambientali;
- art. 25-duodecies: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-terdecies: Razzismo e xenofobia;
- art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146: Reati transnazionali;

- art. 25-quaterdecies: Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25 quinquesdecies: Reati Tributari di cui alla l. n. 157/2019, così come modificato dal D. lgs 75/2020;
- Art. 25-sexiesdecies: contrabbando ai sensi del DPR 43/1973 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia doganale”;
- Art. 25-septiesdecies: Delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-duodevicies: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Per ciascuna famiglia sono richiamati gli articoli del codice civile e del codice penale che ne fanno parte e per cui l'Ente può essere chiamata a rispondere. Per i relativi approfondimenti si rimanda al secondo allegato del Modello “Elenco dei reati presupposto”.

1.3 Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001 e dalla L. 146/2006 a carico degli enti a seguito della commissione o tentata commissione dei reati comportanti la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, possono essere:

- sanzioni pecuniarie: sono calcolate in base ad un sistema “per quote” (l'importo di una quota va da un minimo di 258 Euro a un massimo di 1.549 Euro – la sanzione pecunaria è applicata in numero non inferiore a 100 quote e non superiore a 1.000 quote);
- sanzioni interdittive, applicabili anche come misure cautelari, consistono in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- la confisca del prezzo o del profitto del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, che può essere disposta come pena accessoria nel caso in cui vengano irrogate sanzioni interdittive.

1.4 Possibile esimente grazie all'adozione da parte dell'Ente di un modello di organizzazione, gestione e controllo

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che gli Enti non rispondono del reato commesso nel loro interesse o vantaggio da uno dei Soggetti Apicali qualora siano in grado di provare:

- (i) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello verificatosi;
- (ii) di aver affidato ad un proprio organismo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento;
- (iii) che la commissione del reato da parte dei Soggetti Apicali si è verificata solo a seguito dell'elusione fraudolenta del predisposto Modello;
- (iv) che la commissione del reato non è stata conseguente ad una omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Ai sensi dell'articolo 7 del Decreto, nell'ipotesi in cui il reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente sia commesso da una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione e gestione volto alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi ha, di per sé, efficacia esimente da responsabilità per l'Ente.

Ai sensi degli articoli 12 e 17 del Decreto l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione rileva, oltre che come possibile esimente per l'Ente dalla responsabilità amministrativa, anche ai fini della riduzione della sanzione pecuniaria e della inapplicabilità delle sanzioni interdittive, purché esso sia adottato in un momento anteriore alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e risulti idoneo a prevenire la commissione dei reati della specie di quelli verificatesi.

Il Modello deve, ai sensi del secondo comma dell'art. 6 del Decreto:

- (i) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- (ii) stabilire procedure volte a prevenire la commissione dei reati, cui dovranno conformarsi i soggetti in posizione apicale nell'assunzione e attuazione delle decisioni dell'Ente;
- (iii) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire che si verifichino situazioni atte a favorire la commissione di reati, quali tipicamente la creazione di fondi occulti;
- (iv) prevedere obblighi di informazione dei vari settori aziendali nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento del modello;
- (v) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle disposizioni del modello, in modo da garantirne l'efficace attuazione.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo consistono, pertanto, in un insieme di regole procedurali volte alla prevenzione dei reati ed in una serie di misure di comunicazione delle intervenute violazioni alle individuate procedure. Il Modello adottato deve quindi prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività dell'Ente nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni in cui vi è il rischio di commissione di un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

1.5 Reati commessi all'estero

L'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati commessi all'Estero, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'Estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dalla normativa;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto non procede in autonomia a perseguire il reato.

SEZIONE SECONDA

2. GOVERNANCE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI A.R.C.E.M.I. IMPIANTI S.R.L.

2.1 Gli Obiettivi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Con l'adozione del Modello, A.R.C.E.M.I. Impianti S.r.l. si è posta l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di controllo e di comportamento che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto e dalle successive modificazioni intervenute, di prevenzione dei Reati e degli Illeciti Amministrativi.

La distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo garantisce il sistema dei controlli, il quale si fonda su flussi informativi interni tempestivi ed efficaci.

Il Modello è da intendersi ad integrazione e completamento del sistema già esistente dei controlli interni e della capogruppo TRASMEC S.r.l., ed è stato adottato previa analisi degli strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto.

Oltre che uno strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto di ARCEMI, a garanzia di comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, il Modello costituisce un imprescindibile mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati previsti dalla normativa di riferimento.

2.2 Modalità operative seguite per lo sviluppo del Modello

ARCEMI ha compiuto, per lo sviluppo del Modello, una specifica attività di mappatura delle attività a potenziale rischio-reato, che ha preso avvio dall'analisi della documentazione disponibile e da approfondimenti tramite intervista ai responsabili aziendali, al fine di individuare le aree potenzialmente a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto nonché i presidi già esistenti atti a mitigare i predetti rischi. Le interviste sono state altresì finalizzate ad avviare il processo di sensibilizzazione rispetto alle previsioni di cui al D. Lgs.

231/2001, per far emergere ove necessario il gap da colmare al fine dell'adeguamento della Società al predetto Decreto, anche attraverso la redazione di regole interne per la prevenzione dei reati. Inoltre, è stata svolta una verifica del sistema dei controlli esistente circa la capacità di prevenire o individuare comportamenti illeciti riferibili alle fattispecie previste dal D. Lgs. 231/2001. I risultati di tale attività sono stati formalizzati, dopo le interviste effettuate, nel documento denominato “Risk Assessment & Gap Analysis”.

2.3 Individuazione delle aree e processi aziendali a potenziale “rischio – reato”

Secondo quanto previsto all'art. 6, comma 2, lett. a) D.Lgs. 231/01, si riportano le aree di attività e i processi aziendali individuati come a “rischio – reato” (a seguito dalle attività di “mappatura delle attività a rischio”, descritte al precedente paragrafo 2.2), ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione di reato. In particolare, sono stati identificati i seguenti ambiti di rischiosità:

1. Gestione del ciclo attivo – vendite Italia e estero
2. Gestione del ciclo passivo
3. Gestione e utilizzo del sistema informativo aziendale
4. Gestione della contabilità e delle attività funzionali alla predisposizione del bilancio
5. Gestione dei flussi monetari e finanziari
6. Gestione degli adempimenti fiscali e tributari
7. Gestione dei rapporti con enti pubblici (ivi compreso il caso di ispezioni)
8. Gestione delle attività di marketing, omaggi e sponsorizzazioni
9. Gestione dei rapporti con gli organi di controllo e la Capogruppo TRASMEC S.r.l.
10. Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale
11. Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi lavoro (ex D.Lgs. 81/2008).

I Protocolli del Modello, per ciascuno dei sopra elencati ambiti, identificano e formalizzano i potenziali rischi-reato nonché i relativi principi di controllo volti a prevenire i reati.

Si richiamano altresì le regole di comportamento espresse nel Codice Etico, destinato agli stessi soggetti Destinatari del Modello, che anch'esse sono finalizzate alla prevenzione delle

condotte illecite riconducibili alle fattispecie di reato incluse nel Decreto stesso. Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI A.R.C.E.M.I. IMPIANTI S.R.L.

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, come richiamato dalle Linee Guida emesse da Confindustria, condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'ente all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, il quale è dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza (anche "OdV") deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. Pertanto, i membri dell'OdV devono garantire autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione. In particolare:

- relativamente alla caratteristica di autonomia e indipendenza, si intende che l'OdV goda di indipendenza gerarchica e che i suoi componenti non siano coinvolti in attività di gestione dell'Ente, assoggettate al controllo da parte del medesimo Organismo. Di conseguenza, l'OdV è inserito nell'organigramma aziendale quale unità di staff all'Organo Amministrativo, al quale indirizza il proprio reporting. Inoltre, i componenti dell'OdV devono assicurare piena autonomia sotto un profilo oggettivo e soggettivo sia nell'espletamento dei controlli espletati sia nelle decisioni da adottare in merito agli esiti ispettivi.
- in relazione al requisito della professionalità, l'OdV deve essere in grado di assolvere le proprie funzioni di controllo rispetto all'effettiva applicazione del Modello e le competenze per proporre l'aggiornamento del Modello stesso, da indirizzare all'Organo Amministrativo.
- rispetto alla continuità di azione, l'OdV è chiamato a vigilare costantemente sul rispetto del Modello, verificandone l'effettività e l'efficacia e rappresentando un referente costante per i Destinatari del Modello.

La composizione dell'OdV, come evidenziato dalle Linee Guida di Confindustria, è da determinarsi in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'ente, potendo valutare sia strutture a composizione collegiale che monocratica, e di prassi la maggioranza dei suoi membri è preferibile che sia composta da soggetti esterni.

3.2 Eleggibilità, decadenza e sospensione dell’Organismo di Vigilanza

I componenti dell’OdV sono nominati con delibera dell’Organo Amministrativo, che ne determina la durata. I componenti dell’OdV possono essere rinominati.

L’OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dall’Organo Amministrativo, anche su proposta dell’OdV stesso, il quale può richiedere un’integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all’efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione all’Organo Amministrativo.

Nell’ambito della prima riunione di insediamento, l’Organismo di Vigilanza approva un proprio regolamento contenente le regole che disciplinano il suo operato, la cadenza degli interventi, le modalità di assunzione delle determinate e le modalità di archiviazione della documentazione raccolta ed acquisita agli atti delle verifiche.

L’Organo Amministrativo della Società può revocare i componenti dell’OdV per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza di seguito indicati, oltre che per le intervenute cause di ineleggibilità di seguito riportate; peraltro, al fine di tutelare l’autonomia e quindi di consentire un’azione concreta dell’Organismo di Vigilanza, sono stabiliti requisiti specifici di professionalità e onorabilità per i membri di tale organismo.

In particolare, per la nomina dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, costituiscono causa d’ineleggibilità e/o decadenza le circostanze di cui all’art. 2382 c.c. (ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all’art. 2399 c.c. comma 1, lett. a) (ineleggibilità e decadenza dei sindaci) ed in generale all’insussistenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa, ovvero di potenziali conflitti di interesse con il ruolo e i compiti da svolgere. Inoltre, non possono inoltre essere nominati alla carica di componenti dell’Organismo di Vigilanza coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;

2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D.Lgs. 61/02;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
8. coloro che hanno rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto;
9. coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
10. coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater Decreto Legislativo n. 58/1998.

I candidati alla carica di componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni indicate dal numero 1 al numero 10, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

- in una delle situazioni contemplate nell'art. 2399 c.c.;

- condannati con sentenza definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- nella situazione in cui, dopo la nomina, si accerti aver rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9 del Decreto in relazione a illeciti amministrativi commessi durante la loro carica.

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- l'applicazione di una misura cautelare personale;
- l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

3.3 Vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito dell'esercizio degli autonomi poteri di iniziativa e controllo attribuiti, l'OdV in osservanza del D. Lgs. 231/2001 all'art. 6, comma 1, lettera b), deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e curare il suo aggiornamento, ferma restando la responsabilità ultima in capo all'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di ARCEMI è chiamato a vigilare:

- a) sull'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- b) sull'osservanza da parte dei Destinatari delle prescrizioni del Modello, valutando la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello definito;
- c) sull'adozione, rilevate le eventuali criticità, di interventi correttivi e dei procedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti interessati;

d) sull'aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione all'ampliamento del novero dei reati e degli illeciti presupposto di applicazione del Decreto ovvero alle sopravvenute variazioni organizzative in relazione alle quali l'Organismo effettua proposte di adeguamento.

A fronte degli obblighi di vigilanza sopra riportati l'Organismo è chiamato operativamente a svolgere i seguenti specifici compiti:

i. con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello dovrà:

- svolgere analisi dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- determinare le aree delle attività sensibili (c.d. "a rischio") per il tramite delle funzioni aziendali competenti, svolgendo altresì un monitoraggio delle attività;
- verificare l'adeguatezza delle soluzioni organizzative adottate per l'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.), avvalendosi delle funzioni aziendali competenti;

ii. con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello dovrà:

- promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi del Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse all'Organismo o messe a sua disposizione;
- effettuare periodicamente verifiche sull'operatività posta in essere nell'ambito delle aree di attività "sensibili";
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;

iii. con riferimento all'effettuazione di proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione dovrà:

- sulla base delle risultanze emerse dalle attività di verifica e controllo, esprimere periodicamente una valutazione sull'adeguatezza del Modello rispetto alle prescrizioni del Decreto, ai principi di riferimento, alle novità normative e agli interventi giurisprudenziali di rilievo, nonché sull'operatività degli stessi;

- iv. in relazione a tali valutazioni, presentare periodicamente alla Direzione:
- le proposte di adeguamento del Modello alla situazione desiderata;
 - le azioni necessarie per la concreta implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (integrazione o concreta attuazione delle procedure interne, adozione di clausole contrattuali standard, ecc.);
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte.

Si precisa che nello svolgimento dei compiti di ispezione e di vigilanza, nonché di supporto all'adeguamento del Modello, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi anche dell'ausilio di funzioni interne di ARCEMI di volta in volta individuate.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie attività di vigilanza e controllo, ha libero accesso presso tutte le strutture e uffici della Società, senza la necessità di alcuna preventiva autorizzazione, e può interloquire con qualsiasi soggetto operante nelle suddette strutture ed uffici, al fine di ottenere ogni informazione o documento che esso ritenga rilevante. Come ogni Organo della Società, anche l'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

3.4 I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. 231/2001, all'art. 6, comma 2, lettera d), sono previsti gli *“obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli”*, obblighi riferiti a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello: i Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni circostanza rilevante per il rispetto e il funzionamento del Modello stesso, nonché trasmettere al medesimo OdV ogni documento in loro possesso che denunci tali circostanze. Il comportamento commissivo od omissivo volto ad eludere gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza costituisce illecito disciplinare.

Ciascun Destinatario del Modello è pertanto tenuto a comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, per il tramite del canale interno di segnalazione (c.d. whistleblowing):

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D. Lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello, del Codice Etico o dei protocolli decisionali e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto/comportamento/situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/01.

Inoltre, ogni unità assoggettata alle attività di controllo è tenuta a fornire ogni necessaria informativa all’Organismo di Vigilanza da quest’ultimo richiesta, al fine di ottemperare al rispetto della normativa e delle regole di comportamento e di controllo previste dal Modello.

I flussi informativi riportati nella tabella che segue hanno inoltre lo scopo di consentire all’Organismo di Vigilanza di aumentare il livello di conoscenza della Società, di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all’efficacia e all’osservanza del Modello. Pertanto, l’Organo Amministrativo assicura che le funzioni interessate e di seguito espressamente indicate procedano, secondo le tempistiche qui individuate, a trasmettere tempestivamente all’OdV i seguenti flussi informativi (periodici o ad evento):

Soggetti tenuti al flusso	Descrizione flusso	Frequenza
Responsabile dei sistemi interni di segnalazione (Whistleblowing)	<ul style="list-style-type: none"> - Ogni informazione attinente a supposte violazioni del Modello e del Codice Etico ed a eventi rilevanti ai fini del Decreto - Pressioni e condizionamenti subiti nell’ambito dello svolgimento delle proprie funzioni e finalizzati a violazioni del Modello - Richieste di denaro o altra utilità, anche non esplicite, da parte di un Pubblico Ufficiale o Incaricato di Pubblico Servizio o da parte di soggetti privati 	Ad evento
Responsabili di Funzione	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazione di ispezioni, verifiche e richieste da parte di Enti pubblici, Authority o Autorità Giudiziaria, nonché trasmissione della relativa documentazione 	Ad evento

	ricevuta/rilasciata in sede di accertamenti ispettivi	
Segreteria Societaria	<ul style="list-style-type: none"> - Copia dei verbali assembleari e dell'Organo Amministrativo - Modifiche alla composizione degli organi sociali 	Annuale
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> - Organigramma / Funzionigramma - Elenco dei soggetti assunti, con evidenziazione di eventuali legami tra il personale assunto con controparti contrattuali della Società e/o con la P.A. - Nomina di personale a ruoli direttivi - Aggiornamento organigramma della sicurezza aziendale - Report dei contenziosi giudiziali, stragiudiziali, conciliazioni e transazioni con il personale - Registro degli omaggi ricevuti - Report della formazione obbligatoria ai sensi del Decreto e del D. Lgs. n. 81/2008 	Annuale
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> - Informativa sull'emanazione e/o aggiornamento di disposizioni e documenti organizzativi (es. Disposizioni Organizzative) - Sanzioni disciplinari comminate verso dipendenti e dirigenti, con le relative motivazioni, connesse a violazioni del Modello o della normativa sulla Sicurezza sul Lavoro - Richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti nei confronti dei quali l'A.G. procede per i reati previsti dal Decreto - Provvedimenti e/o notizie provenienti dall'A.G. o dalla Polizia Giudiziaria, dai quali si evincono 	Ad evento

	<p>lo svolgimenti di indagini per i reati di cui al Decreto</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuove deleghe / procure ed eventuali modifiche apportate a quelli esistenti - Infortuni occorsi ai lavoratori nei luoghi della Società - Eventuali segnalazioni, da parte del Medico Competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate - Nomina addetti al servizio di prevenzione e protezione, nonché al primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione - Aggiornamento Documento di Valutazione dei Rischi (D.V.R.) - Verbale delle riunioni periodiche di sicurezza di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (quando ricorra l'obbligo) 	
RSPP	<ul style="list-style-type: none"> - Segnalazioni di incidente/infortunio con prognosi >40 gg 	
ICT (outsourcer)	<ul style="list-style-type: none"> - Segnalazione di anomalie dei sistemi informatici dalle quali possano evincersi accessi abusivi, danneggiamenti, violazione delle procedure interne, cancellazione dei dati etc. - Utilizzo di risorse informatiche aziendali in fregio ai divieti indicati nel Modello - Ogni violazione della normativa in materia di privacy ed incidenti di sicurezza del sistema informatico da parte di hacker esterni - Comunicazioni provenienti dal “Garante Privacy” o dirette al medesimo 	Ad evento

	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicazioni e segnalazioni relative a “data breach” - Avvio e verbale delle visite ispettive / accertamenti da parte Garante Privacy 	
Responsabile Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Fascicolo di bilancio - Elenco dei contenziosi fiscali, giudiziari e stragiudiziali in corso - Elenco di finanziamenti pubblici ricevuti - Elenco degli omaggi e atti di liberalità effettuati dalla Società, con indicazione dei soggetti destinatari - Esiti dei controlli effettuati su flussi finanziari e rimborси spesa 	Annuale
Responsabile Amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento dei poteri di firma - Informativa sull’emanazione e/o aggiornamento di disposizioni normative interne (es. regolamenti, procedure, istruzioni operative, ecc.) 	Ad evento
Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> - Elenco operazioni infragruppo regolate a valori diversi rispetto a quelli di mercato 	Annuale
Organo Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Nomina di nuovo Responsabile dei sistemi interni di segnalazione 	Ad evento

La Società garantisce che l’informativa all’Organismo di Vigilanza:

- i) sia idonea a rappresentare effettivamente il fenomeno monitorato (capacità segnaletica);
- ii) sia attendibile, nel senso che il dato riportato deve essere veritiero e corretto;
- iii) sia aggiornata, poiché le informazioni devono essere il più possibile attuali rispetto al periodo di osservazione. La stessa è rilevante se non è ridondante, imprecisa, discontinua, non correttamente articolata.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o report previsti nello schema che precede sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate all'OdV tramite la casella di posta elettronica dedicata: odv.arcemi@ultracert.it

3.5 Le segnalazioni Whistleblowing

Il D. Lgs. n. 24/2023 ha modificato al comma 2 bis l'art. 6 D. Lgs 231/01, stabilendo che i modelli organizzativi devono prevedere *"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"*.

Ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e delle linee guida ANAC approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023, il canale di segnalazione interna adottato da ARCEMI consente al segnalante (quindi ai Destinatari del Modello, per quanto riguarda le sue violazioni), di poter inviare le segnalazioni nelle seguenti modalità:

- in forma scritta, attraverso canali tradizionali e/o con modalità informatiche (piattaforma online)
- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, con sistemi di messaggistica vocale, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

In ottemperanza a quanto definito dalla normativa in materia, ARCEMI si è dotata di appositi canali di gestione delle segnalazioni, quali:

1. Portale whistleblowing raggiungibile al link:

<https://whistleblowing.arcemi.com/>

Il segnalante potrà inoltre richiedere, per il tramite dei due canali sopra indicati, un incontro diretto con il ricevente delle segnalazioni finalizzato ad effettuare la segnalazione, da fissare entro un termine ragionevole.

Qualora la segnalazione abbia ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni dei Modello 231 o del Codice Etico adottati dalla Società, il ricevente delle segnalazioni informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Ulteriori approfondimenti sulla disciplina del whistleblowing, sono contenuti nella "Procedura whistleblowing ARCEMI" alla quale si rimanda per una più esaustiva trattazione. In tale

documento sono identificati i destinatari, l'oggetto ed il contenuto delle segnalazioni, le modalità di utilizzo del canale interno e le possibilità di utilizzo del canale esterno, le garanzie a tutela del segnalante e le sue responsabilità, le sanzioni applicabili, l'iter di gestione delle segnalazioni e l'archiviazione della documentazione inerente alle singole segnalazioni e prodotta nelle fasi di gestione della stessa.

3.6 Gli obblighi di tutela del segnalante e sanzioni

Ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 24/2023, è fatto divieto di porre in essere ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, anche se trattasi di tentata ritorsione o minaccia. Per ritorsione si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto".

La gestione delle comunicazioni di ritorsione nel settore privato spetta all'ANAC che, al fine di acquisire elementi istruttori utili per verificare eventuali ritorsioni, può avvalersi della collaborazione dell'Ispettorato della funzione pubblica e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, ferma restando l'esclusiva competenza per la valutazione degli elementi acquisiti e l'eventuale applicazione di sanzioni previste dalla norma, la quale indica che l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Tra i soggetti che possono godere della protezione vi sono anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione e cioè facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

D'altra parte, è punito anche il soggetto segnalante nei confronti del quale è stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che il medesimo sia stato già condannato, anche in primo grado, per reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria. La sanzione applicabile, in questi casi va da 500 a 2.500 euro.

Al segnalante sono messe a disposizione misure di sostegno (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato) il cui elenco è pubblicato sul sito ANAC.

3.7 La conservazione delle informazioni e delle segnalazioni

Le informazioni (comprese quelle relative alle segnalazioni), report o relazioni previste nel Modello sono conservate dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio (informatico o/e cartaceo) accessibile solo all'Organismo o dai soggetti da questi formalmente autorizzati ed incaricati ai sensi del Reg. UE 679/2016 e saranno a disposizione dell'Autorità Giudiziaria/Amministrativa qualora nei confronti della Società vengano instaurate indagini giudiziarie od amministrative.

3.8 Comunicazioni dell'OdV nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente all'Organo Amministrativo ogni qualvolta lo ritenga opportuno, così da preservare la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, riferendo in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso relazioni scritte. In assenza di rilievi di gravi criticità che impongono l'immediata comunicazione scritta, la relazione è redatta con cadenza annuale, per riferire dell'attività svolta nel periodo di riferimento, indicando i controlli effettuati ed i relativi esiti ottenuti, evidenziando eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dagli organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello. L'Organismo di Vigilanza procede a redigere opportuno verbale degli esiti degli incontri con gli Organi Sociali.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE DI ARCEMI

4.1 Le violazioni del Modello e le sanzioni disciplinari

L'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazione degli obblighi previsti dal Modello costituisce una condizione essenziale per l'efficiente attuazione del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni è conseguente alla violazione delle disposizioni del Modello e, come tale, è indipendente dall'effettiva commissione di un reato e dall'esito di un eventuale procedimento penale instaurato contro l'autore del comportamento censurabile: la finalità del presente sistema di sanzioni è, infatti, quella di indurre i soggetti che agiscono in nome o per conto di ARCEMI ad operare nel rispetto del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, qualora rilevi nel corso della sua attività di verifica e controllo una possibile violazione del Modello, darà impulso al procedimento disciplinare contro l'autore della potenziale infrazione.

L'accertamento dell'effettiva responsabilità derivante dalla violazione del Modello e l'irrogazione della relativa sanzione avranno luogo nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy e nella piena osservanza dei diritti fondamentali della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

4.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

Si rammenta che le prescrizioni del presente Modello costituiscono *“disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore”* e che, ai sensi dell'articolo 2104 c.c., ogni dipendente è tenuto ad osservarle.

Pertanto, il mancato rispetto del Modello da parte del lavoratore costituisce un inadempimento contrattuale, a fronte del quale il datore di lavoro può irrogare le sanzioni di natura disciplinare previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il CCNL Metalmeccanica Industria che disciplina il rapporto di lavoro tra ARCEMI ed i suoi dipendenti, stabilisce l'applicazione dei seguenti provvedimenti disciplinari a fronte di inadempimenti contrattuali:

- ammonizione verbale;

- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare, eccezion fatta per il richiamo verbale, dovrà essere comunicata al lavoratore per iscritto tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Nella contestazione, fatta mediante comunicazione scritta, sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi. L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni o richiedere di essere sentito a difesa, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o di un componente della rappresentanza sindacale unitaria. La comminazione del provvedimento sarà motivata e comunicata per iscritto.

Il licenziamento disciplinare potrà essere impugnato ai sensi dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della medesima L. n. 300/1970, e nel rispetto del principio di graduazione delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, si precisa che il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni saranno determinati anche in relazione:

- alle intenzionalità e circostanze, attenuanti o aggravanti, del comportamento complessivo;
- alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
- ai precedenti disciplinari, nell'ambito del biennio previsto dalla legge.

Le sanzioni disciplinari previste ai punti (a) e (b) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, pur non operando in Aree a Rischio, violano le procedure previste dal Modello o adottano comportamenti non conformi al Modello.

Le sanzioni disciplinari di cui ai punti (c) e (d) sono comminate ai lavoratori dipendenti che, operando in Aree a Rischio, adottano un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello dettate per la loro specifica area di attività.

La sanzione del licenziamento è inflitta al dipendente che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto e tale da poter determinare l'applicazione a carico di ARCEMI delle sanzioni amministrative derivanti da reato previste dal Decreto; il licenziamento è, inoltre, inflitto al dipendente che, a seguito dell'applicazione nei suoi confronti di due provvedimenti di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, compia nuovamente inosservanza delle prescrizioni dettate per la specifica Area a Rischio nella quale svolge la sua attività oppure che ponga in essere, nell'espletamento delle sue attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico di ARCEMI delle sanzioni amministrative derivante da reato previste dal Decreto.

Con specifico riferimento alle violazioni del Modello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i comportamenti sanzionabili sono quelli relativi al mancato rispetto degli adempimenti previsti dal Testo Unico Sicurezza (come specificato dagli artt. dal 55 al 59 del medesimo TUS), in coerenza con il Contratto Collettivo Nazionale applicato.

4.3 Le sanzioni agli Amministratori di ARCEMI

Qualora sia accertata una violazione delle disposizioni e delle procedure organizzative previste dal presente Modello, intervenuta da parte di uno o più amministratori di ARCEMI, ed in particolare ove sia intervenuta la commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto dal quale possa discendere una responsabilità amministrativa di ARCEMI, l'Organismo di Vigilanza riferisce all'intero Organo Amministrativo, il quale assumerà le iniziative che riterrà opportune, con determina assunta ai sensi di legge.

4.4 Le sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni del sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing

Per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, in conformità a quanto previsto

dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/01, sono applicabili le sanzioni indicate nei precedenti paragrafi verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni commesse.

4.5 Le sanzioni nei confronti dei soggetti terzi ad ARCEMI

Tutti i collaboratori esterni che intrattengono rapporti contrattuali con ARCEMI (cioè i soggetti esterni quali, a mero titolo esemplificativo, i consulenti, gli agenti, i procacciatori d'affari, i partner commerciali, i fornitori, etc.) devono rispettare, nello svolgimento della propria attività in favore della Società, i principi e i valori etici cui la stessa si ispira ed indicati nel Codice Etico. Pertanto, ogni comportamento posto in essere dai soggetti esterni in contrasto con i principi contenuti nel Codice Etico della Società potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite, ad esempio, nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora da tali violazioni derivino danni concreti alla Società.

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1 Comunicazione

Il presente Modello Organizzativo è diffuso dandone piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano posti nelle condizioni di conoscere pienamente le procedure che devono seguire per adempiere alle proprie mansioni in modo conforme alle disposizioni contenute nel Modello medesimo. Pertanto, ogni qualvolta si instauri un rapporto con uno dei Destinatari, è compito della Società dare evidenza dell'avvenuta adozione del Modello. In particolare, ai nuovi assunti sarà data tempestiva comunicazione dell'adozione del Modello, nonché l'indicazione dove accedere digitalmente alla copia dello stesso, del Codice Etico e delle procedure e regolamenti aziendali. Altresì la presente Parte Generale del Modello è pubblicato sul sito internet aziendale, nell'apposita Cartella di rete.

5.2 Formazione del personale

L'Organo Amministrativo della Società pianifica le attività di formazione agli Organi Societari ed a tutti i dipendenti e collaboratori circa i contenuti delle norme, del Modello e degli aggiornamenti che periodicamente intervengono. Scopo della formazione è la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D. Lgs. 231/01, nonché la sensibilizzazione dei Destinatari interni all'osservanza dei principi contenuti nel Modello, affinché trovi completa attuazione.

Il livello della formazione è differente sia per approccio sia per approfondimento, a seconda della qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

In particolare, ARCEMI prevede l'erogazione di corsi che illustrino il contesto normativo, il Modello adottato dalla Società, nonché i compiti assunti dall'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad effettuare annualmente che la formazione del personale sia intervenuta.

6. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'Organo Amministrativo di ARCEMI determina con propria decisione l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, anche in relazione alle attività di sua comunicazione ed agli obblighi di formazione connessi.

L'Organo Amministrativo della Società inoltre garantisce l'efficacia del Modello attraverso la costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso, allorquando siano modificate le fattispecie di reato-presupposto previsti dal Decreto 231, in ragione delle evoluzioni normative e giurisprudenziali ed, infine, per le intervenute modifiche relative alla struttura organizzativa e/o operativa della Società.

Infine, l'Organo Amministrativo garantisce che detto aggiornamento sia portato tempestivamente a conoscenza dei Destinatari.