

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
(ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231)**

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, DI GESTIONE E CONTROLLO PARTE GENERALE

No. Rev.	Date	Description	Approvazione
0	17/12/2024	Creazione ex-novo, con occasione dell'ottimizzazione documentale da parte dell'OdV, e adozione (sostituisce il vecchio MOG senza codifica)	Consiglio di Amministrazione

SOMMARIO

FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO.....	1
Il Modello di organizzazione e gestione di Arcoprofil si compone:.....	3
IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01.....	4
METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN ARCOPROFIL.....	5
I contenuti del modello di organizzazione e gestione	5
Modalità di gestione del modello organizzativo	6
METODOLOGIA ADOTTATA.....	7
La governance aziendale	7
Il Sistema dei Controlli Interni	7
METODOLOGIA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI.....	8
Individuazione delle attività “sensibili”	8
Aggiornamento della valutazione delle attività a rischio di commissione di reato	10
SISTEMA DI CONTROLLO, DEFINIZIONE ATTUAZIONE DELLE DECISIONI	11
CANALI INFORMATIVI VERSO L'O.D.V.: FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING.....	11
Gestione ed attività dell'Organismo di Vigilanza	13
SISTEMA DISCIPLINARE	17
Campo d'applicazione.....	17
Modalità operative	18
MODELLO E CODICE ETICO.....	23
DOCUMENTAZIONE COLLEGATA.....	23

FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto – in attuazione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, di ratifica ed esecuzione delle convenzioni OCSE e Unione Europea contro la corruzione nel commercio internazionale e contro la frode ai danni della Comunità Europea - il principio della responsabilità amministrativa degli enti per taluni reati – espressamente indicati dagli articoli 24-26 del Decreto medesimo – che, seppure compiuti da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi, possono considerarsi direttamente ricollegabili allo stesso ente qualora *“commessi nel suo interesse o a suo vantaggio”*.

L'art. 6 del Decreto contempla l'esonero dalla responsabilità in parola per quegli enti che, abbiano adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

Alla luce della disciplina suesposta, Arcoprofil s.r.l. con sede legale e operativa in: *Via Friuli n. 2, (36015) Schio (VI) e unità locale (parte degli uffici) in Via Maranese n. 62, (36015) Schio (VI)*.

ha redatto il presente documento per estrarre e riassumere, dal complessivo sistema di normative organizzative e di regole di controllo interno che disciplinano lo svolgimento delle operazioni aziendali, quelle che specificamente presidiano i rischi di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Da ciò nasce il presente documento, appositamente denominato Modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (il Modello), redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria.

Questo Modello rappresenta il modello di organizzazione e gestione approvato dall'Amministratore Unico il 21/12/2012. Lo stesso Amministratore Unico (e poi il Consiglio di Amministrazione) ha approvato le successive modifiche del modello imposte dalle modifiche legislative o in forza delle esigenze e dell'attività della società.

Il Modello descrive gli strumenti organizzativi attuati dalla Società per lo svolgimento dei processi aziendali in modo coordinato e controllato. Sono descritti sia quelli specifici del business aziendale che quelli di misurazione, gestione e controllo, nelle aree aziendali cosiddette *“a rischio”*, ove cioè potrebbero essere commessi i reati considerati dal Decreto indicato.

Il Modello di organizzazione e gestione di Arcoprofil si compone:

- del Codice Etico, documento che definisce la mission aziendale, gli strumenti, i principi etici ed i valori di riferimento cui la Società si ispira per il suo perseguimento;
- di una Parte Generale, che si ispira ai valori e principi sanciti dal codice etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del

Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso (il presente documento);

- di una Parte Speciale che a sua volta è composta da:
 - parte speciale **1)** reati nei rapporti con la pubblica amministrazione
 - parte speciale **2)** reati societari e abusi di mercato
 - parte speciale **3)** i reati in materia di violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
 - parte speciale **4)** reati di autoriciclaggio, riciclaggio, ricettazione e impiego di utilità illecite; delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
 - parte speciale **5)** reati informatici e trattamento illecito di dati
 - parte speciale **6)** delitti di criminalità organizzata
 - parte speciale **7)** reati ambientali
 - parte speciale **8)** corruzione tra privati
 - parte speciale **9)** reato di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
 - parte speciale **10)** reati tributari
 - parte speciale **11)** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- delle seguenti Procedure:
 - Procedura Anticorruzione (vedi P-003);
 - Procedura di gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (vedi P-015);
 - Procedura dei flussi informativi da e verso l'O.d.V. (vedi P-011);
 - Procedura di gestione degli omaggi, delle liberalità, delle sponsorizzazioni e delle ospitalità (vedi P-014);
 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza (vedi P-016).
- dei documenti che descrivono le regole della governance societaria, dell'assetto organizzativo e dei modi di gestione ed esecuzione delle attività, ad esempio, Statuto Sociale, atti del Consiglio di Amministrazione, dei Soci, ecc.;
- dei documenti relativi ai controlli interni, ivi compresi audit e riesame.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato – in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 – il Decreto legislativo n. 231 (di seguito denominato il "Decreto"), entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il decreto legislativo 231/01 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa (riferibile però sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come Società, Consorzi, ecc. di seguito denominati "Enti") per alcuni reati commessi, nell'interesse o vantaggio degli stessi:

- da 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;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla Vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di reato. Tra le sanzioni previste, le più gravi sono rappresentate da misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio e dall'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti o contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Ai sensi dell'art. 4, nei casi previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli Enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

L'illecito configurato dalla legge a carico dell'Ente dipende dalla commissione di uno dei reati, nel suo interesse o a suo vantaggio, previsti e disciplinati dalla sezione terza del decreto legislativo 231/01.

METODOLOGIA SEGUITA PER L'ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO IN ARCOPROFIL

I contenuti del modello di organizzazione e gestione

Alla luce delle innovazioni introdotte dal D. Lgs. 231/01, il sistema organizzativo e gestionale di Arcoprofil intende garantire che lo svolgimento delle proprie attività avvenga nel rispetto della normativa vigente e delle previsioni del Codice Etico adottato in data 21.12.2012 con presentazione e spiegazione al personale.

Il Modello è stato predisposto tenendo conto delle tipologie di reato attualmente contemplate dal Decreto e, in tale ambito, delle possibili condotte illecite che potrebbero essere realizzate nel settore specifico di attività della Società.

Il Modello rappresentato dal presente documento e dagli allegati è costituito da un insieme organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, strumentali alla realizzazione e alla diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato alla prevenzione della commissione di reati dai quali possa derivare la responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. Il Modello vuole essere risposta efficace per:

- provvedere all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- definire specifiche procedure dirette a delineare e attuare le decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- adempiere agli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- applicare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

La Società si è poi adeguata alle disposizioni prima dell'art. 2, co. 1, legge 30 novembre 2017, n. 179 e, da ultimo, del D.Lgs. n. 24 del 2023, predisponendo appositi canali di segnalazione di condotte illecite o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui siano venuti a conoscenza.

In particolare, adattandosi alle prescrizioni del D.Lgs. n. 24 del 2023, la Società ha adottato ed implementato una procedura di gestione delle segnalazioni whistleblowing, incaricando allo scopo un gestore esterno delle segnalazioni. Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing), ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023, da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi, tirocinanti, soggetti con funzioni di controllo e amministratori di Arcoprofil s.r.l. e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della stessa Arcoprofil s.r.l., nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni.

La procedura (che è parte integrante del Modello) prevede sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Modalità di gestione del modello organizzativo

Il Modello è sottoposto a verifica periodica e aggiornato quando:

- lo richieda l'Organismo di Vigilanza e/o il Consiglio di Amministrazione;
- siano riscontrate violazioni delle prescrizioni;
- si verifichino mutamenti dell'organizzazione e/o delle attività della Società;
- sia modificato il quadro legislativo di riferimento;
- siano individuate opportunità di miglioramento dal punto di vista organizzativo – gestionale;

È fatto obbligo a chiunque operi nella Società, o collabori con essa, di attenersi alle pertinenti prescrizioni del Modello, e in specie di osservare gli obblighi informativi dettati per consentire il controllo della conformità dell'operato alle prescrizioni stesse.

Al fine di facilitare la consultazione del modello da parte di tutti i soggetti interessati, sia interni sia esterni, lo stesso è pubblicato sul sito aziendale.

METODOLOGIA ADOTTATA

Il processo di predisposizione e formalizzazione del Modello ha previsto le seguenti attività:

- analisi del quadro generale di controllo della Società (statuto, organigramma, documenti di conferimento di poteri e deleghe, ecc.);
- analisi delle modalità operative della società, al fine di identificare e valutare le “attività sensibili”, ovvero le attività nel cui ambito possono essere commesse le tipologie di reato considerate;
- valutazione delle prassi procedurali e dei controlli in essere;
- redazione o aggiornamento dei documenti aziendali (in corrispondenza di ogni attività “sensibile”) per descrivere i controlli sul processo di definizione ed attuazione delle decisioni della Società, atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati e loro attivazione;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/01 e definizione dei flussi informativi nei confronti dello stesso e tra questo e il Consiglio di Amministrazione;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli e/o delle Procedure.

La governance aziendale

Per Arcoprofil lo Statuto costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo della Società.

I soggetti deputati alla governance aziendale sono il Consiglio Amministrazione, il Sindaco Unico e tutta la struttura organizzativa rappresentata nell'organigramma. I principi del governo societario posti dallo Statuto e dalle deleghe, l'assetto organizzativo, gli strumenti gestione e di controllo sono descritti anche nelle procedure aziendali facenti parte dei Sistemi di gestione per l'ambiente UNI EN ISO 14001:2015, per la qualità UNI EN ISO 9001: 2015, specifica tecnica IATF 16949:2016, per la salute e sicurezza sul lavoro UNI ISO 45001:2018.

Il Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei controlli interni per Arcoprofil ha l'obiettivo di perseguire le seguenti finalità principali:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni alla legge, nonché con alle politiche, ai piani, ai regolamenti, alle procedure interne, alle istruzioni e ai protocolli.

La tipologia dei controlli aziendali esistente in Arcoprofil prevede:

- controlli di linea, svolti dalle singole unità operative sui processi di cui hanno la responsabilità gestionale, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- attività di monitoraggio, svolta dai responsabili di ciascun processo e finalizzata a verificare il corretto svolgimento delle attività sottostanti sulla base dei controlli di natura gerarchica;
- attività di rilevazione, valutazione e monitoraggio del sistema di controllo interno sui processi, sulla sicurezza aziendale, sulla protezione dell'ambiente nonché sui sistemi amministrativo-contabili che hanno rilevanza ai fini della formazione del bilancio.

I principi generali ed il sistema dei controlli interni della Società sono illustrati nelle procedure del sistema di gestione per l'ambiente e per la sicurezza sul lavoro, nelle istruzioni e nei protocolli. Tutti i documenti sopra citati fanno parte del presente modello.

Il personale di qualsiasi funzione e grado è sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo e impegnandosi affinché lo svolgimento dei controlli stessi sia efficace.

METODOLOGIA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO DI COMMISSIONE DI REATI

L'art. 6.2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, come uno dei requisiti del Modello l'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dal D. Lgs. 231/01.

È stata pertanto analizzata la realtà operativa aziendale nelle aree/settori in cui è possibile la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01, evidenziando i momenti e i processi maggiormente rilevanti.

Parallelamente, è stata condotta un'indagine sugli elementi costitutivi dei reati in questione, allo scopo di identificare le condotte concrete che, nel contesto aziendale, potrebbero realizzare le fattispecie delittuose.

Individuazione delle attività "sensibili"

Con riferimento ai reati in precedenza indicati e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono identificati i reati astrattamente applicabili alla realtà di Arcoprofil.

La valutazione delle attività a rischio di commissione di reati è stata eseguita a cura di un gruppo di lavoro costituito da soggetti interni e professionisti esterni. Le regole operative prevedono le seguenti fasi:

- individuazione ed elencazione delle attività svolte in azienda;
- individuazione alle attività associabili ai reati definiti nel D. Lgs. 231/01;
- individuazione dei rischi di commissione dei reati, associandoli alle attività identificate;

- valutazione della significatività dei rischi e quindi dell'attività che li ha originati;
- definizione delle misure volte ad eliminare, e ove non possibile ridurre, la probabilità di commissione del reato.

Le attività svolte da Arcoprofil possono essere raggruppate nelle seguenti macrocategorie:

- attività operative in campo;
- attività commerciali;
- attività logistiche (gestione materiali e magazzini);
- attività contabili e finanziarie;
- attività informatiche;
- attività di approvvigionamento di beni e servizi;
- attività di gestione del personale.

Il gruppo di valutazione opera in base:

- all'esperienza maturata, la cultura generale e la capacità di giudizio dei singoli;
- all'introduzione e/o eliminazione di nuove attività/servizi;
- a procedure/prassi esistenti;
- all'introduzione di nuove convenzioni e/o contratti o eliminazione di quelli esistenti;
- a modifiche nelle procedure o nelle pratiche di lavoro;
- ai dati raccolti attraverso sopralluoghi e interviste a referenti interni e/o esterni;
- a verifiche documentali.

Per la valutazione della significatività dei rischi di reato i componenti del gruppo di valutazione si basano su dati oggettivi raccolti quali ad esempio:

- accadimenti passati;
- presenza ed applicazione di procedure operative e/o altre disposizioni interne per tenere sotto controllo le attività svolte direttamente o influenzare le attività svolte da personale esterno per conto della Società;
- le condizioni operative normali e anormali;
- gli infortuni e/o gli incidenti, le non conformità e reclami/comunicazioni relative alle attività;
- gli aggiornamenti della legislazione;
- le registrazioni inerenti la formazione svolta al personale;
- ogni dato o informazione collegata ad eventuali sviluppi della Società;

I componenti del gruppo di lavoro effettuano la valutazione secondo criteri di giudizio generali, verificabili ad un controllo indipendente, riproducibili e soddisfacenti le condizioni di trasparenza. Nello specifico, ogni soggetto compila la check list assegnando i valori secondo i criteri indicati nella seguente tabella. Il valore del rischio è determinato con il calcolo della media dei punteggi assegnati dal gruppo di lavoro.

CRITERI	Analisi storica in base ai reati	Ricadute sulla società in caso di commissione del reato	Livello attuale di conoscenza di percezione e consapevolezza reato	n. persone coinvolte in attività di controllo nel processo	n. persone coinvolte nel processo	Esistenza procedure documenti e controlli attualmente previsti ed adottati per minimizzare il rischio
Valutazione = 0	mai accaduto	Nulle	buone disponibilità di informazioni	più di tre o enti esterni	nessuno	importanti
Valutazione = 1	coinvolgimento indiretto	Minime	informazioni presenti ma non aggiornate o non significative	due - tre	pochi	buoni
Valutazione = 2	Accaduto	Gravi	informazioni isolate e/o non riferibili al contesto	uno	diversi	scarsi
Valutazione = 3	Accaduto ripetutamente	Catastrofiche	forte carenza di informazioni	nessuno	molti	nulli

Se un'attività è considerata a rischio l'organizzazione pone in essere azioni correttive (protocolli, aggiornamento di procedure, controlli, definizione di responsabilità, formazione, provvedimenti disciplinari, ...) per l'eliminazione/riduzione dei rischi.

Aggiornamento della valutazione delle attività a rischio di commissione di reato

La valutazione e la check list di cui al precedente punto sono aggiornate almeno annualmente (possibilmente in sede di riesame), con supervisione dell'O.d.V., e/o in occasione di:

- significative modificazioni delle attività operative della società;
- introduzione di nuovi servizi con possibili attività sensibili;
- segnalazioni o accadimenti significativi occorsi a rischio di commissione di reato.

I punteggi assegnati a ciascun rischio saranno rivisti a seguito di verifica dell'attuazione e dell'efficacia dei succitati interventi correttivi.

SISTEMA DI CONTROLLO, DEFINIZIONE E ATTUAZIONE DELLE DECISIONI

Con riferimento alle attività a rischio di reato espressamente individuate, il Modello prevede specifici documenti contenenti la descrizione formalizzata:

1. delle modalità interne per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione, con indicazione delle attività relative e dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità;
2. delle modalità di registrazione e conservazione degli atti e delle informazioni, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse;
3. delle modalità di controllo della conformità e dell'attuazione del modello.

Ove previsti, sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale e per l'impiego delle risorse finanziarie, mediante la determinazione di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità affidate alle singole persone. Il superamento dei limiti di cui sopra, può avere luogo nel rispetto delle procedure di autorizzazione stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel modello sono ammesse in caso di impossibilità temporanea e motivata di attuazione delle stesse. La deroga deve essere approvata dalla direzione aziendale e comunicata all'Organismo di Vigilanza.

CANALI INFORMATIVI VERSO L'O.D.V.: FLUSSI INFORMATIVI E WHISTLEBLOWING

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevede, per le attività a rischio commissione dei reati presupposto individuati nelle parti speciali dello stesso, specifici obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

La completezza e correttezza dei flussi informativi rappresenta la condizione essenziale per un'efficace azione di controllo da parte dell'O.d.V. e, quindi, la condizione imprescindibile ai fini dell'effettiva attuazione del Modello.

In particolare, l'O.d.V., grazie a tali flussi informativi canalizzati da opportuni processi di comunicazione aziendale, viene a conoscenza delle vicende dell'ente rilevanti ai fini dell'applicazione del MOG e ha gli strumenti per individuare eventuali anomalie, inosservanze, non conformità rispetto all'applicazione dello stesso.

I flussi informativi verso l'O.d.V. sono regolati da apposita procedura (vedi P-011), allegata al MOG, che ha lo scopo di:

- fornire all'O.d.V. tutte le informazioni sulle vicende dell'ente rilevanti ai fini dell'applicazione del Modello;
- mantenere, in ogni caso, l'O.d.V. costantemente aggiornato in relazione a tutte le vicende salienti della vita della società (acquisizioni, fusioni, trasformazioni, composizione degli organi societari, eventuali modifiche circa i poteri e le deleghe in sede di C.d.A. ecc.), consentendogli di esercitare la propria azione di controllo sul rispetto del MOG e delle procedure ad esso allegate, nonché di fornirgli gli strumenti per proporre modifiche o

aggiornamenti allo stesso, affinché sia sempre conforme alla realtà aziendale.

I flussi informativi si distinguono in flussi periodici (con cadenza annuale) e flussi ad evento; questi ultimi hanno ad oggetto informazioni su eventi di particolare rilievo ai fini del Modello (ad esempio infortuni con prognosi superiore ai 40 giorni, segnalazione di provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria relativi a reati presupposto ecc.) che vanno tempestivamente posti all'attenzione dell'O.d.V.

L'O.d.V., a sua volta, dovrà relazionare il C.d.A. e il Sindaco Unico, nei modi e tempi previsti nella Parte generale e nel Regolamento dell'O.d.V. in modo da assicurare al C.d.A. le condizioni per un'efficace azione di indirizzo e controllo sull'attività della Società e da fornire al Sindaco Unico gli strumenti conoscitivi necessari per un efficiente espletamento del proprio ruolo di vigilanza.

Oggetto dei flussi informativi sono tutte quelle informazioni sulle attività dell'ente che siano significative in relazione ai processi sensibili indicati nelle parti speciali del MOG, nonché sulle modifiche organizzative e/o di business eventualmente intervenute. Inoltre, i flussi devono riguardare l'andamento generale della gestione e la sua prevedibile evoluzione, le operazioni societarie di maggior rilievo strategico, economico e tutte quelle operazioni cosiddette inusuali o atipiche, ossia che presentano particolari elementi di criticità, dovuti alle specifiche caratteristiche e/o rischi inerenti alla natura della controparte o al tempo del suo compimento.

L'attività di report verso l'O.d.V. sopra riassunta va distinta fra:

- Flussi informativi periodici;
- Flussi informativi da effettuarsi tempestivamente al verificarsi di particolari eventi ("Ad Evento").

L'obbligo di fornire i flussi informativi indicati nella presente procedura grava sui responsabili di funzione di volta in volta indicati nelle tabelle riportate nell'apposita procedura flussi (Tabella dei flussi periodici e Tabella dei flussi ad evento). Nelle stesse tabelle sono indicate la tipologia e il contenuto dei flussi informativi (con indicazione della parte speciale di riferimento), le funzioni aziendali destinatarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento.

Le segnalazioni c.d. whistleblowing sono disciplinate da apposita Procedura (vedi P-002), che costituisce parte integrante del presente Modello. Lo scopo della procedura è quello di regolamentare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing), ai sensi del D. Lgs. n. 24 del 2023, da parte del personale dipendente, di consulenti/collaboratori autonomi, tirocinanti, soggetti con funzioni di controllo e amministratori di Arcoprofil s.r.l. e/o di dipendenti/collaboratori esterni di società/fornitori di beni o servizi o che realizzano opere in favore della stessa Arcoprofil s.r.l., nonché le modalità di gestione della relativa istruttoria, nel rispetto della normativa in materia di privacy e delle tutele previste dalla legge per il segnalante, il segnalato e gli altri soggetti

coinvolti nella segnalazione (ad es. facilitatori) in merito all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni.

La procedura (che è parte integrante del Modello) prevede sanzioni disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Gestione ed attività dell'Organismo di Vigilanza

Scopo

Il presente protocollo definisce le responsabilità, la struttura organizzativa e le norme operative adottate dall'Organismo di Vigilanza, gestione e controllo di Arcoprofil per pianificare, condurre, documentare i controlli, allo scopo di:

- vigilare sull'applicazione e l'effettività del modello organizzativo, controllando la coerenza tra i comportamenti concreti e il modello stabilito;
- valutare l'adeguatezza del modello, determinando la sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- valutare se il modello mantiene nel tempo i requisiti di solidità e funzionalità;
- suggerire eventuali aggiornamenti del modello, presentando proposte di miglioramento, correzioni ed eventuali adeguamenti.

Campo di applicazione

Il presente protocollo si applica a tutte le attività che l'O.d.V. di Arcoprofil svolge nell'ambito dei poteri previsti in capo allo stesso dal D. Lgs. 231/01.

Nello specifico:

- controllo dell'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo adottato rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;
- controllo del rispetto delle modalità e delle procedure e protocolli previsti dal Modello organizzativo e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale al fine della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto aziendale;
- formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti ed adeguamenti del Modello organizzativo adottato, da realizzarsi mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:
 - significative violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo;
 - significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
 - modifiche normative;
- segnalazione all'Amministratore per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello organizzativo che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;

- promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- coordinamento con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio;
- conduzione delle indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello organizzativo.

Nomina e composizione dell'organismo

L'Organismo di Vigilanza della Società è a struttura collegiale, composto da due membri, designati dal Consiglio di Amministrazione.

I componenti dell'Organismo sono scelti tra soggetti particolarmente qualificati con esperienza nel settore e con competenze in ambito legale e aziendale, dotati di adeguata professionalità ed in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 109 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, in modo che la composizione dell'Organismo sia tale da coprire per competenze ed esperienze tutti i predetti settori.

I componenti dell'Organismo possono essere nominati tra soggetti esterni o interni alla Società. I componenti dell'Organismo non sono soggetti in tale qualità – e nell'ambito dello svolgimento della propria funzione – al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

Il Presidente dell'Organismo di Vigilanza può essere nominato dal Consiglio di Amministrazione oppure dall'Organismo stesso in sede di prima riunione.

Durata in carica e sostituzione dei componenti dell'organismo

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica tre anni e sono in ogni caso rieleggibili.

Qualora, alla scadenza del mandato triennale, il Consiglio di Amministrazione non abbia ancora provveduto alla nomina dei nuovi componenti, l'Organismo uscente rimane in carica, ad interim, fino alla nomina dei nuovi componenti da parte del Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consigliare e sentito il parere del Collegio Sindacale / Sindaco unico, i componenti dell'Organismo di Vigilanza in ogni momento, ma solo per giusta causa, così come indicato, nel dettaglio, nella parte generale del Modello. Per l'approvazione della delibera di revoca per giusta causa di uno ovvero di tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza, è richiesto il voto favorevole di una maggioranza pari ai 2/3 dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un componente dell'Organismo, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza o, laddove le predette cause riguardino quest'ultimo, il secondo membro, ne darà

comunicazione tempestiva al C.d.A. il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

Convocazione, voto e delibere dell'organismo

L'Organismo si riunisce ogni volta che ne faccia richiesta scritta uno dei componenti. È fatto, in ogni

caso, obbligo all'Organismo di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'Organismo si riunisce su convocazione del suo Presidente. La riunione viene convocata con avviso contenente l'ordine del giorno, da inviarsi, anche a mezzo telefax o posta elettronica, almeno sette giorni prima della data stabilita per la riunione, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data. In caso di mancata tempestiva convocazione da parte del Presidente quando ne sia fatta richiesta da un altro componente, questi può richiedere la convocazione ad un amministratore della Società, il quale provvede secondo le regole previste dal presente Regolamento entro tre giorni.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i componenti dell'Organismo.

Le riunioni dell'Organismo sono valide con la presenza di tutti i componenti e sono presiedute dal Presidente, il quale ha la facoltà di designare, di volta in volta, un segretario.

Ciascun componente dell'Organismo ha diritto ad un voto. Le delibere dell'O.d.V. sono valide se adottate con il consenso dell'unanimità dei presenti nel caso di Organismo composto da due soggetti; della maggioranza dei presenti nel caso di Organismo composto da almeno tre soggetti. In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione spetta al Presidente; in tal caso il Presidente dell'O.d.V. dovrà relazionare il C.d.A., il quale deciderà se aumentare o meno il numero dei componenti dell'O.d.V., in modo che lo stesso abbia un numero dispari di componenti.

La riunione può essere tenuta in video o teleconferenza, con intervenuti dislocati in più luoghi, contigui o distanti, audio/video collegati, a condizione che siano rispettati il metodo collegiale e i principi di buona fede e di parità di trattamento dei componenti. In particolare, è necessario che:

- a) sia consentito al Presidente di accertare l'identità e la legittimazione degli intervenuti, regolare lo svolgimento dell'adunanza, constatare e proclamare i risultati della votazione;
- b) sia consentito al soggetto verbalizzante di percepire adeguatamente gli interventi oggetto di verbalizzazione;
- c) sia consentito agli intervenuti di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno.

Di ogni riunione deve redigersi apposito processo verbale, sottoscritto dagli intervenuti. I verbali sono conservati (in formato telematico o cartaceo) a cura dell'O.d.V.

È fatto obbligo a ciascun componente dell'Organismo di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera.

In caso di inosservanza dell'obbligo di astensione, la delibera si ritiene invalidamente adottata e dovrà procedersi ad una successiva deliberazione.

Obblighi di riservatezza

I componenti dell'Organismo hanno libero accesso presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o i dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste dall'Autorità giudiziaria o sia obbligatoria per legge. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del C.d.A. e del Collegio Sindacale / sindaco unico.

I componenti dell'Organismo assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso

in sede di "segnalazioni" che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello o del Decreto - e si astengono dal ricercare ed utilizzare tali informazioni, per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo. In particolare, essi si impegnano a mantenere riservata l'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Reporting dell'Organismo di Vigilanza e accertamento di infrazioni

Come indicato nella Parte generale del Modello, l'O.d.V. relaziona almeno semestralmente al C.d.A., mediante invio a mezzo posta elettronica al Presidente del C.d.A. (e, per conoscenza, al Presidente del Collegio sindacale / sindaco unico) di apposito report e, inoltre, comunica tempestivamente eventuali problematiche significative, con particolare riferimento a rilevanti violazioni del Modello o del Decreto, emerse nel corso della propria attività.

In caso di violazione del Modello da parte dell'Organo Amministrativo, l'O.d.V. dovrà inoltre informare il Collegio sindacale / sindaco unico e l'Assemblea alla prima riunione utile di quest'ultima.

Autonomia di spesa

L'Organismo di Vigilanza è in via autonoma provvisto di mezzi, economici e non, adeguati a consentirne la normale operatività.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvede a dotare l'Organismo di un budget per ogni esercizio, da deliberare in sede di C.d.A. previa apposita richiesta dello stesso O.d.V.

SISTEMA DISCIPLINARE

Arcoprofil ha attivato, quale aspetto essenziale per l'effettività del Modello, un sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle regole di condotta previste dal presente Modello, al fine della prevenzione dei reati di cui al Decreto. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, poiché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Il tipo e l'entità di ciascuna dei provvedimenti disciplinari, sarà individuato tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Campo d'applicazione

Il codice disciplinare si applica nei confronti di dipendenti e dirigenti. Oltre ai casi previsti e disciplinati nel vigente CCNL per i dipendenti, costituiscono illecito disciplinare del dipendente e/o del dirigente della Società:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, descritta e prescritta nei documenti che compongono il presente modello;
2. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
3. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello e delle regole organizzative e gestionali di Arcoprofil.

È inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dai contratti di lavoro in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà quando più dettagliatamente previsto dal vigente CCNL.

Modalità operative

L'inosservanza, da parte del dipendente e/o del dirigente, delle norme di legge e del CCNL, nonché delle disposizioni di servizio diramate dall'azienda, anche su segnalazione e richiesta dell'O.d.V., può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a quattro ore della retribuzione;

- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di dieci giorni;
- e) licenziamento con preavviso e T.F.R.;
- f) licenziamento senza preavviso e con T.F.R.

Il provvedimento di cui al precedente paragrafo, lettera e), si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui ai doveri e divieti previsti dal CCNL.

Il provvedimento di cui alla lettera f), si applica nei confronti del personale colpevole di mancanze relative a doveri, anche non particolarmente richiamati nel contratto, le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, come ad esempio: insubordinazione seguita da vie di fatto, furto, condanne per reati infamanti.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale e del livello di responsabilità ed autonomia delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Violazioni del Modello da parte dei dipendenti e relative misure

La violazione delle singole regole di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti soggetti al "CCNL per gli addetti all'industria metalmeccanica", costituisce illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole contenute nel Modello autorizza l'O.d.V. a richiedere alle funzioni aziendali competenti di ARCOPROFIL l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate e determinata sulla base della gravità della violazione commessa e del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo verbale;

- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo gabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi del CCNL.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dipendenti della Società, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di **richiamo verbale o ammonizione scritta** secondo la gravità della violazione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
2. incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività delle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal Decreto;
3. incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione del Reato o non determinino l'applicazione di misure previste dal Decreto;
4. incorre nel provvedimento di **licenziamento per mancanze ai sensi del CCNL** il dipendente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, nonché il dipendente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto.
5. Inoltre, con specifico riferimento alle violazioni delle prescrizioni del Modello previste in materia di **tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro**: incorre nel provvedimento della **multa** il lavoratore che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale¹ di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto;

6. incorre nel provvedimento di **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, e.g., della condotta negligente, imperita od imprudente del lavoratore durante le attività di formazione e addestramento);
7. incorre nel provvedimento del **licenziamento per mancanze ai sensi del CCNL** il lavoratore che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal Decreto (trattasi, a mero titolo esemplificativo, della condotta negligente, imprudente od imperita suscettibile di provocare un infortunio a se stesso ovvero ad altre persone).

Violazioni del Modello da parte dei dirigenti e relative misure

Per quanto attiene alle violazioni delle singole regole di cui al presente Modello, poste in essere dai dirigenti della Società, anche queste costituiscono illecito disciplinare.

Qualsiasi tipo di violazione delle regole contenute nel Modello autorizza l'O.d.V. a richiedere alle funzioni aziendali competenti di ARCOPROFIL l'irrogazione di una delle sanzioni di seguito elencate e determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce del comportamento tenuto prima (e.g. eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (e.g. comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), del contratto collettivo e delle eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;
- d) licenziamento per giusta causa.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai dirigenti della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nella **censura scritta** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale

costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;

- in caso di violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione disciplinare**;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giustificato motivo**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del **licenziamento per giusta causa**.

Inoltre, per i lavoratori della Società aventi qualifica di dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, e.g., di lavoratori autonomi, agenti, Consulenti, collaboratori coordinati e continuativi etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del Dirigente ai sensi dell'art. 5, 1° comma, lettera b, del D.Lgs. n. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

Misure nei confronti dei membri dell'Organo Dirigente, del Sindaco Unico e dei membri dell'ODV

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società l'O.d.V. informerà l'Organo Amministrativo ed il Sindaco Unico, che prenderanno gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, previa delibera del Consiglio di Amministrazione da adottare con l'astensione dell'interessato, e, ove previsto dalla legge e/o dallo Statuto, con delibera dell'Assemblea dei soci sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) revoca dalla carica.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere da uno o più membri dell'Organo Dirigente della Società, si prevede che:

- in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, il membro dell'Organo Dirigente incorra nel **richiamo scritto** consistente nel richiamo all'osservanza del Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello tale da configurare un notevole inadempimento, il membro dell'Organo Dirigente incorre nel provvedimento della **sospensione temporanea dalla carica**;
- laddove la violazione di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro dell'Organo Dirigente incorre nella **revoca dalla carica**.

Inoltre, per i membri dell'Organo Dirigente costituisce grave violazione delle prescrizioni del Modello:

- l'inosservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso.
- l'inosservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, e.g., di lavoratori autonomi, agenti, Consulenti, collaboratori coordinati e continuativi etc.), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza dell'Organo Dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 231/2001, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori.

In caso di violazione del Modello da parte dell'intero Organo Dirigente della Società, l'O.d.V. informerà il Sindaco Unico affinché questo convochi senza indugio l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

In caso di violazione del Modello da parte del Sindaco Unico della Società, l'O.d.V. informerà l'Organo Dirigente, il quale prenderà gli opportuni provvedimenti coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

Qualora l'Organo Dirigente fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più membri dell'O.d.V., il detto Organo Dirigente provvederà in collaborazione con il Sindaco Unico ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V. che sia anche un dipendente o dirigente della Società si applicheranno le sanzioni di cui al paragrafo precedente.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco Unico terranno sempre informato l'O.d.V..

Misure nei confronti dei Consulenti, collaboratori, agenti,

Ogni violazione posta in essere dai Consulenti, dai collaboratori e dagli agenti potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

MODELLO E CODICE ETICO

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quelle del Codice Etico, che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della società, allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che la stessa riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i soggetti interessati.

DOCUMENTAZIONE COLLEGATA

Tutta la documentazione a supporto dei processi descritti nel presente manuale è elencata di seguito:

La valutazione è iniziata con l'individuazione e l'elencazione delle attività svolte da Arcoprofil, facendo riferimento:

- all'esperienza maturata;
- all'esistenza di procedure/prassi esistenti;
- alle informazioni raccolti nelle interviste e nei documenti operativi della Società;
- alle persone coinvolte;
- alla storia della Società e alle informazioni su pregressi di interesse giuridico/legale;
- alla presenza ed applicazione di procedure operative e/o altre disposizioni interne;
- alla presenza di certificazioni;
- alle condizioni operative normali, anormali;

Le informazioni disponibili sono state ritenute adeguate/sufficienti e i componenti del gruppo hanno effettuato la valutazione secondo criteri di giudizio generali, verificabili ad un controllo indipendente, riproducibili e soddisfacenti le condizioni di trasparenza.

