

MODELLO 231

ARCA ETICHETTE SPA

PARTE GENERALE

Sommario

1.	Introduzione	3
1.1	Il decreto legislativo 231/2001	3
1.2	I reati presupposto	4
1.3	I reati commessi all'estero	13
1.4	Il sistema sanzionatorio	13
1.5	L'esimente dell'adozione ed attuazione del modello.....	15
2.	Il Modello organizzativo di Arca Etichette	17
2.1	La storia della società	17
2.2	I destinatari del modello	17
2.3	Il processo di predisposizione e adozione del modello	17
2.4	La struttura del modello.....	18
3.	La Governance della società.....	19
3.1	Gli organi societari e le loro funzioni.....	19
3.2	La struttura organizzativa interna.....	22
3.3	Le attività esternalizzate.....	23
3.4	Conflitto di interessi	24
3.5	Deleghe e procure	24
3.6	Le certificazioni della società	25
3.7	L'organigramma.....	26
4.	Le procedure.....	26
5.	Il Codice etico e di condotta.....	27
6.	L'organismo di vigilanza.....	27
6.1	Composizione	27
6.2	Requisiti	27
6.3	Nomina.....	28

6.4	Compiti e poteri.....	28
6.5	Durata e revoca	29
6.6	Flussi informativi verso l'OdV	29
6.7	Rapporti con la governance e flussi informativi dall'OdV	30
7.	Il Whistleblowing.....	31
7.1	Premessa	31
7.2	Glossario	32
7.3	Riferimenti normativi.....	34
7.4	I soggetti legittimati a segnalare	35
7.5	L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa	35
7.6	Segnalazione	35
7.6.1	Scopo della segnalazione	35
7.6.2	Forma e contenuti minimi della segnalazione	36
7.6.3	Segnalazione anonima e segnalazione vietata.....	36
7.6.4	Modalità di segnalazione.....	37
7.7	Segnalazione esterna	37
7.8	Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità.....	38
7.9	Processo di accertamento.....	38
7.9.1	Ricezione e registrazione della segnalazione	38
7.9.2	Analisi preliminare.....	39
7.9.3	Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti	39
7.10	Tutela del segnalante	40
7.10.1	Condizioni per la protezione della persona segnalante.....	40
7.10.2	Obbligo di riservatezza	40
7.10.3	Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni	41
7.10.4	Limitazioni della responsabilità	42
7.11	Sanzioni	42
7.12	Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione	42
7.13	Monitoraggio e revisione.....	43
8.	Il Sistema disciplinare	43
8.1	Introduzione	43
8.2	Misure e sanzioni nei confronti degli amministratori.....	45
8.3	Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti.....	45
8.4	Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti	46

8.5	Misure e sanzioni nei confronti di fornitori/collaboratori esterni	47
9.	Piano di formazione e comunicazione del modello	47
10.	Le regole per l'aggiornamento del modello	48

1. Introduzione

1.1 Il decreto legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 – emanato in attuazione della Legge Delega n. 300 del 29 settembre 2000 – ha portato una grande novità nell'ordinamento giuridico italiano prevedendo un nuovo tipo di responsabilità ovvero quella amministrativa degli enti derivante da reato.

Questo concetto giuridico consente di sottoporre anche l'ente – oltre all'autore materiale del reato - ad un procedimento penale a seguito della commissione di un illecito penalmente rilevante, in presenza di particolari condizioni.

Nello specifico, in primis è necessario che il reato commesso sia ricompreso dalla normativa in parola e che tale illecito sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

Questi due concetti, apparentemente semplici, sono stati forieri di numerosi dibattiti e contrasti, al punto da richiedere l'intervento della Corte di Cassazione a Sezioni Unite.

Rispetto a questi due criteri che devono sussistere anche solo alternativamente per procedere nei confronti di un ente, la Corte di Cassazione ha precisato che *“sono alternativi e concorrenti tra loro, in quanto il criterio dell'interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo, mentre quello del vantaggio ha una connotazione essenzialmente oggettiva, come tale valutabile “ex post”, sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell'illecito”* Cass. SS.UU. n. 38343 del 2014.

Orbene, appare evidente che, se il primo criterio - ovvero l'interesse - deve necessariamente essere accertato in seno all'autore materiale del reato prima che lo stesso venga commesso, il secondo – il vantaggio – deve essere valutato dopo che il reato è stato commesso analizzando quelli che sono gli effetti della condotta delittuosa rispetto alla posizione dell'ente.

Quest'ultima verifica è molto meno gravosa e difficoltosa per l'organo requirente posto che anche il mero c.d. *“risparmio di spesa”* legato -ad esempio- alla mancata implementazione di presidi volti ad impedire la commissione del reato può essere considerato quale vantaggio ottenuto dall'ente.

L'art. 5 del D.lgs 231/01, oltre ad individuare il requisito di cui sopra, prevede inoltre in che rapporti debba essere l'autore materiale del reato rispetto alla persona giuridica per poter procedere ad una contestazione nei confronti della stessa.

Nello specifico la norma sancisce la sussistenza della responsabilità amministrativa dell'ente nel caso in cui il reato presupposto sia stato realizzato:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

In entrambi i casi questo nuovo genere di responsabilità dell'ente è completamente autonomo rispetto a quella dell'autore materiale del reato, sia esso in posizione apicale o meno, sussistendo – a titolo meramente esemplificativo – anche qualora non sia stato possibile identificare l'autore materiale del reato o questi, ai sensi degli art. 85 e segg. c.p – non sia imputabile.

La ragione di questa separazione si rinviene proprio nella natura e nella ratio della normativa in parola che – in buona sostanza – punisce l'ente per non aver previsto e implementato adeguate misure volte a prevenire la commissione di un determinato novero di reati.

È quindi la commissione del reato che fa sorgere – potenzialmente – la responsabilità dell'ente senza legare in alcun modo quest'ultima alle particolari condizioni in cui può versare l'autore materiale della condotta.

1.2 I reati presupposto

Il catalogo dei reati – in continua evoluzione - è stato diviso per categorie e può essere così sinteticamente riassumibile:

A. 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 (artt. 24, D.lgs. 231/01)

- malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni pubbliche (art.316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. 898/1986);
- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.).

B. Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.lgs. 231/01)

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);

- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- estorsione (629 c.3 c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1 c.p.);
- violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 105/2019);
- documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.lgs. 231/01)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

D. Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione (art. 25, D.lgs 231/01)

- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis, c.p.);
- peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.)

E. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.lgs. 231/01)

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

F. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1., D.lgs. 231/01)

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.).

G. Reati societari (art. 25-ter, D.lgs. 231/01)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.);

- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625, comma 2 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c., come da D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggrottaggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.lgs. 19/2023).

H. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, D.lgs. 231/01)

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270-quinquies.1 c.p.);
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-quinquies.2 c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- atti di terrorismo nucleare (art. 280-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);

- assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.lgs. n. 625/1979, art. 5);
- convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

I. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, D.lgs. 231/01)

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.).

J. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.lgs. 231/01)

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

K. Reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.lgs. 231/01)

- abuso di informazioni privilegiate (art. 184, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- manipolazione del mercato (art. 185, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,);
- manipolazione del mercato (art. 187-ter, d.lgs. 24.02.1998, n. 58,).

L. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.lgs. 231/01)

Checklist – omicidio colposo (art. 589 c.p.);

- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

M. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, D.lgs. 231/01)

- ricettazione (art. 648 c.p.);
 - riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
 - impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.);
- autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.).

N. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1, D.lgs. 231/01)

- indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Articolo 493-ter c.p.);
- detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a

commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater c.p.);

- frode informatica (Articolo 640-ter);
- trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

O. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.lgs. 231/01)

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941, comma 1, lett. a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

P. Intralcio alla giustizia (art. 25-decies, D.lgs. 231/01)

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Q. Reati ambientali (art. 25-undecies, D.lgs. 231/01)

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p.);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.);

- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.);
- impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.);
- circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.);
- omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali senza autorizzazione (art. 137, commi 2, 3 e 5, d. lgs. n.152/2006);
- scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee (art. 137, comma 11, d. lgs. n. 152/2006);
- scarichi nelle acque del mare di sostanze o materiali vietati da parte di navi o aero-mobili (art. 137, comma 13, D.lgs. 152/06);
- abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-bis D.lgs. 152/06);
- abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter D.lgs. 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, commi 1, 1-bis 3, 3-bis, 5, 6, primo periodo, D.lgs. 152/06);
- combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis, commi 1, 3-bis D.lgs. 152/06);
- bonifica dei siti (art. 257, commi 1 e 2, D.lgs. 152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D.lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D.lgs. 152/06);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, D.lgs. 152/06);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis, comma 8, D.lgs. 152/06);
- superamento dei valori limite di emissione e dei valori limite di qualità dell'aria (art. 279, comma 5, D.lgs. 152/06);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 1, commi 1 e 2, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 2, commi 1 e 2, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 3-bis, comma 1, Legge 150/1992);
- commercio internazionale di specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 6, comma 4, Legge 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive dell'ozono (art. 3, comma 6, Legge 549/1993);
- inquinamento doloso (art. 8, commi 1 e 2, D.lgs. 202/2007);
- inquinamento colposo (art. 9, commi 1 e 2, D.lgs. 202/2007).

R. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, del D.lgs. 231/01)

–

– Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3-bis, 3-ter e comma 5, e 22 comma 12-bis D.lgs. n. 286/1998);

– Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 12 comma 5, D.lgs. n. 286/1998).

S. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies, D.lgs. 231/01)

– Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (Art 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654).

– Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

T. Frodi in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.lgs. 231/01)

– Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (artt. 1 e 4 L. 13 dicembre 1989, n. 401).

U. Reati tributari (art. 25- quinquiesdecies, D.lgs. 231/01)

– dichiarazione fraudolenta (art. 2, co. 1 e art. 3 D.lgs. 74/2000);

– emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, co 1 e art. 8, co. 2-bis D.lgs. 74/2000);

– occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.lgs. 74/2000);

– sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.lgs. 74/2000);

– dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. 74/2000);

– omessa dichiarazione (art. 5 D.lgs. 74/2000);

– indebita compensazione (art. 10-quater D.lgs. 74/2000).

V. Contrabbando (art. 25- sexiesdecies, D.lgs. 231/01)

– Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 D.P.R. n. 43/1973);

– Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis D.P.R. n. 43/1973);

- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter D.P.R. n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 D.P.R. n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 D.P.R. n. 43/1973);

W. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25- septiesdecies, D.lgs. 231/01)

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.);
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.).

X. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25- duodevices, D.lgs. 231/01)

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.).

Y. Delitti contro gli animali (art. 25-undecies, D.lgs. 231/01)

- uccisione di animali (art. 544-bis c.p.);
- maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.);
- spettacoli o manifestazioni vietate (art. 544-quater c.p.);
- divieto di combattimento tra animali (art. 544 – quinquies c.p.);
- uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.).

Reati transnazionali (art. 10, legge 146/2006)

La Legge 16 marzo 2006, n. 146 («Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale») ha previsto la responsabilità amministrativa dell'ente in relazione ad alcuni reati, nell'ipotesi in cui sussista il carattere di «transnazionalità» della condotta criminosa.

I reati-presupposto a oggi rilevanti sono:

- l'associazione per delinquere, di natura semplice (art. 416 c.p.) e di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.) -vedi sopra;
- l'associazione finalizzata a traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 309/90) - vedi sopra;
- l'associazione finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.) - vedi sopra;
- favoreggiamento personale;
- il traffico di migranti.

Art. 3 - Definizione di reato transnazionale.

«1. Ai fini della presente legge si considera reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- a. sia commesso in più di uno Stato;
 - b. ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
 - c. ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
 - d. ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato».
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater, D.P.R. 43/1973);
 - favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.lgs. 286/1998).

1.3 I reati commessi all'estero

La responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato, come per altro prescritto dal codice penale italiano, non limita la propria applicabilità alle condotte perpetrate sul suolo nazionale ma produce i propri effetti indipendentemente da luogo dove il reato presupposto sia stato commesso, sia in Italia sia all'estero, fatta salva l'ipotesi in cui sia già stato incardinato un procedimento penale nei confronti dello stesso dalle autorità dello Stato in cui è stato commesso l'illecito penalmente rilevante.

1.4 Il sistema sanzionatorio

Il D.lgs. 231/01 stabilisce che, qualora l'ente sia ritenuto responsabile ai sensi della normativa in oggetto, possano essere irrogate due tipologie di sanzioni: quella pecuniaria – sempre applicabile – e quella interdittiva – prevista unicamente in determinati casi espressamente disciplinati dalla legge. Con riguardo alla prima, tenuto conto della necessità di disporre di una sanzione che, oltre a essere proporzionata alla gravità del reato commesso e al grado di responsabilità dell'ente, risultasse anche effettivamente incisiva in rapporto alla sua capacità economica e patrimoniale, il legislatore ha introdotto un sistema a quote, attribuendo a ciascuna di esse un valore variabile. In particolare, sulla base della gravità del reato contestato e accertato, del livello di responsabilità dell'ente nella sua commissione, nonché delle condotte successive intraprese per rimediare alle conseguenze dannose e per prevenire la reiterazione di ulteriori illeciti, il numero delle quote applicabili può variare da

un minimo di 100 a un massimo di 1000.

Il valore di ciascuna quota, invece, viene determinato dall'Autorità Giudiziaria, al momento dell'emissione della sentenza, in modo da rendere effettiva la sanzione, in un intervallo compreso tra € 258,23 e € 1.549,37.

In altri termini, la sanzione amministrativa pecuniaria che può essere inflitta a un ente riconosciuto colpevole ai sensi del D.lgs. 231/2001 va da un minimo di € 25.823,00 – corrispondente a 100 quote moltiplicate per il valore minimo unitario di € 258,23 – fino a un massimo di € 1.549.370,00 – pari a 1000 quote moltiplicate per il valore massimo di € 1.549,37.

Tali importi, tuttavia, possono essere oggetto di riduzione in forza dell'articolo 12 del decreto.

In particolare, la sanzione deve essere dimezzata e non può comunque eccedere € 103.292,00 qualora:

- a) l'autore del reato abbia agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non abbia conseguito alcun vantaggio, o ne abbia tratto un beneficio minimo;
- b) il danno patrimoniale cagionato risulti di speciale tenuità.

La sanzione, invece, è ridotta da un terzo alla metà nel caso in cui, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente abbia integralmente risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) sia stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire ulteriori reati della medesima natura.

Qualora ricorrano congiuntamente entrambe le condizioni appena richiamate, la normativa stabilisce che la sanzione pecuniaria debba essere ridotta dalla metà ai due terzi, con un limite minimo fissato in € 10.329,20.

Un'ulteriore ipotesi di riduzione è prevista dall'art. 26 del decreto, che dispone una decurtazione compresa tra un terzo e la metà qualora il reato presupposto non sia stato consumato, ma si sia attestato alla fase del tentativo.

In tal modo, anche alle persone giuridiche viene esteso – seppure in forma attenuata – il regime sanzionatorio di favore previsto per le persone fisiche dall'art. 56 c.p., con la precisazione che la riduzione della sanzione non può raggiungere l'ampiezza compresa tra un terzo e due terzi, ma resta circoscritta all'intervallo tra un terzo e la metà.

Come già evidenziato, il D.lgs. 231/01 ha introdotto, accanto alle sanzioni pecuniarie, anche diverse sanzioni interdittive, le quali variano per contenuto, intensità e durata in relazione alla tipologia di illecito contestato all'ente. Esse vengono applicate nei casi in cui:

- a) l'ente abbia conseguito dal reato un profitto di rilevante entità e l'illecito sia stato commesso da soggetti in posizione apicale oppure da sottoposti, qualora in quest'ultima ipotesi la condotta sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) vi sia una reiterazione degli illeciti.

La durata delle sanzioni interdittive – ad eccezione di quelle previste dall'art. 25, comma 5 – non può essere inferiore a tre mesi né superiore a due anni. Anche per tali misure, in caso di contestazione del delitto nella forma tentata, il legislatore ha previsto un regime di favore analogo a quello stabilito per le sanzioni pecuniarie.

È altresì previsto che, in presenza di condotte di particolare tenuità o tali da denotare una responsabilità limitata dell'ente ai sensi dell'art. 12, comma 1, non possano essere irrogate sanzioni interdittive.

Un'ulteriore ipotesi di esclusione è disciplinata dall'art. 17 del decreto, secondo cui tali misure non trovano applicazione qualora, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'ente abbia integralmente risarcito il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si sia comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- b) l'ente abbia colmato le carenze organizzative che hanno favorito la commissione dell'illecito mediante l'adozione e l'attuazione di modelli idonei a prevenire reati della stessa natura;
- c) l'ente abbia messo a disposizione il profitto conseguito al fine della confisca.

Le sanzioni interdittive – individuate specificamente in relazione alle singole fattispecie di reato – devono essere determinate dal Giudice in funzione della loro idoneità a prevenire la commissione di ulteriori illeciti dello stesso genere. La misura più grave è rappresentata dall'interdizione dall'esercizio dell'attività, che può essere applicata soltanto in via residuale, laddove altre misure interdittive di minore impatto risultino inadeguate.

A completamento del quadro, il D.lgs. 231/01 prevede ulteriori due misure accessorie in caso di condanna dell'ente: la pubblicazione della sentenza – applicabile in via facoltativa – e la confisca, anche per equivalente, del prezzo o del profitto del reato – prevista invece in via obbligatoria.

1.5 L'esimente dell'adozione ed attuazione del modello

Il D.lgs. 231/01, agli artt. 6 e 7, contempla specifiche ipotesi di esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente derivante da reato.

In particolare, l'art. 6 dispone che l'ente non risponde qualora l'autore materiale del reato sia uno dei soggetti indicati all'art. 5, comma 1, lett. a) (cfr. par. 1), a condizione che riesca a dimostrare che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

La norma, inoltre, precisa quali caratteristiche debba possedere il modello organizzativo e di gestione (c.d. MOG), il quale deve essere strutturato e implementato in modo da consentire di:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Come si evince, i requisiti da soddisfare per escludere la responsabilità dell'ente nel caso in cui il reato presupposto sia commesso da un soggetto "apicale" sono molteplici e di particolare rigore.

Diversamente, nel caso in cui il reato sia posto in essere da un soggetto sottoposto all'altrui direzione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b), l'ente è esonerato da responsabilità salvo che "la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"

In altre parole, se la prova liberatoria è molto complessa ed articolata in caso di reato commesso da soggetto apicale, al contrario la dimostrazione di esclusione della responsabilità passerà esclusivamente dall'accertamento della corretta predisposizione ed implementazione del Mog qualora il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata.

Il legislatore ha altresì specificato che, affinché sia esclusa la responsabilità dell'ente, il modello non solo debba essere adottato ed efficacemente attuato dall'ente ma debba prevedere – in relazione alla natura, alla dimensione ed al tipo di attività svolta dallo stesso – misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Infine, considerata la centralità del requisito di “efficacia” del modello – nozione che, per la sua natura, lascerebbe ampio margine interpretativo – l’art. 7, comma 4, stabilisce che esso si ritiene soddisfatto qualora il modello preveda:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2. Il Modello organizzativo di Arca Etichette

2.1 La storia della società

Arca Etichette, Società Benefit certificata B Corp., vanta oltre 75 anni di esperienza nella produzione di etichette autoadesive realizzate con tecniche di stampa digitali e analogiche, con particolare attenzione alla sostenibilità.

L’ampia gamma comprende etichette per il decoro, ecologiche, multipagina e multistrato, avvolgenti, anticontraffazione, tamper-evident, track & trace, serializzate e personalizzate con inchiostri speciali.

Oltre alle etichette, Arca, attraverso la propria divisione Sistemi, progetta e costruisce macchine per etichettatura automatica, sistemi print-apply e marcatori laser, offrendo soluzioni integrate per la tracciabilità e l’automazione dei processi.

2.2 I destinatari del modello

Il presente modello di organizzazione gestione e controllo di Arca Etichette S.p.A. si applica:

- a) a coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società o in una sua unità organizzativa autonoma;
- b) ai dipendenti della Società, anche se distaccati all’estero per lo svolgimento delle attività;
- c) a tutti i soggetti che, pur non essendo dipendenti della società, collaborano con la stessa sulla scorta di un rapporto parasubordinato, quali collaboratori a progetto, ovvero operano su mandato o per conto della stessa o, da ultimo, agiscono nel suo interesse sulla base di un rapporto contrattualizzato.

Nel caso in cui dovessero sorgere dubbi in merito alla applicabilità del presente modello ad un determinato soggetto, è necessario rivolgersi direttamente all’Organismo di Vigilanza che provvederà a derimere la questione.

In ogni caso, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nel presente documento nonché le procedure di attuazione dello stesso.

2.3 Il processo di predisposizione e adozione del modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) di Arca Etichette S.p.A.

è stato predisposto ed elaborato sulla base dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura interna, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

In via preliminare, la Società ha condotto un'analisi del proprio contesto aziendale e, successivamente, un esame delle aree operative potenzialmente esposte a rischio in relazione alla commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto.

In particolare, l'attività di analisi ha riguardato: la storia e l'evoluzione della Società, il contesto di riferimento, il settore di appartenenza, l'assetto organizzativo, il sistema di corporate governance, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici in essere con soggetti terzi, nonché le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle attività operative.

Ai fini della predisposizione del presente documento, in coerenza con le disposizioni del Decreto, con le Linee guida emanate da Confindustria e con le indicazioni allo stato ricavabili dalla giurisprudenza, la Società ha dunque proceduto a:

- all'identificazione dei processi, sotto-processi o attività aziendali in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto, mediante interviste con i Responsabili delle Funzioni aziendali;
- al riconoscimento delle figure delittuose rilevanti nell'ambito aziendale rispetto a quelle individuate dalla normativa;
- alla valutazione dei rischi (c.d. risk assesment) di commissione di reati e del sistema di controllo interno idoneo a prevenire comportamenti illeciti;
- all'identificazione di adeguati presidi di controllo, già esistenti o da implementare nelle procedure operative e prassi aziendali, necessari per la prevenzione o per la mitigazione del rischio di commissione dei reati di cui al Decreto;

2.4 La struttura del modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione di Arca Etichette S.p.A. è costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale.

La Parte Generale è dedicata alla inquadratura giuridica ed all'analisi generale della normativa ex D.lgs 231/01, approfondendo i temi più rilevanti della normativa in parola, tra cui le condizioni previste per contestare la responsabilità amministrativa da reato all'ente, il regime sanzionatorio nonché le esimenti espressamente previste.

Successivamente si sofferma sulla struttura societaria e di governance della società, per poi passare alle procedure operative.

Per finire vengono declinati il codice etico della società, la procedura di whistleblowing, il sistema disciplinare interno nonché lo statuto dell'Organismo di vigilanza.

La parte speciale, invece, che si apre con la spiegazione generale delle finalità per cui è prevista, è suddivisa in tredici sezioni, ognuna delle quali dedicata ad un particolare genere di reati presupposto ritenuti meritevoli di approfondimento e, nello specifico:

- gli illeciti nei confronti della Pubblica Amministrazione (art. 24 e 25 D.lgs. 231/01);
- i delitti informatici e del trattamento illecito dei dati (art. 24bis D.lgs. 231/01);
- i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25bis 1 D.lgs. 231/01);
- i reati societari (art. 25 ter D.lgs. 231/01);
- i reati di abusi di mercato (art. 25 sexies D.lgs. 231/01);
- i delitti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro (art. 25septies D.lgs. 231/01);
- i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25octies D.lgs. 231/01);
- i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D.lgs 231/01);
- i delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies D.lgs. 231/01);
- Reati in materia di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25decies D.lgs. 231/01);
- i reati ambientali (art. 25undecies D.lgs. 231/01);
- i delitti in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché razzismo e xenofobia (art. 25duodecies e 25terdecies D.lgs. 231/01);
- i reati tributari (art. 25quinqüiesdecies D.lgs. 231/01).

Per ciascuna delle undici sezioni è stata effettuata l'individuazione dei reati maggiormente rilevanti nell'ambito di riferimento, la definizione dei principi di comportamento richiesti ai fini della prevenzione dei singoli illeciti, nonché l'identificazione delle aree di rischio nelle quali tali reati potrebbero essere commessi.

Sono stati inoltre specificati i sistemi di controllo e di prevenzione adottati e delineata l'attività di sorveglianza demandata all'Organismo di Vigilanza (OdV).

3. La Governance della società

3.1 Gli organi societari e le loro funzioni

Sono organi della Società:

- a) il Consiglio di amministrazione;
- b) il Presidente;
- c) l'Assemblea dei soci;
- d) Il Collegio sindacale

a) Consiglio di amministrazione

L'amministrazione della società, in conformità alle disposizioni statutarie, è affidata a un Consiglio di amministrazione formato da tre a undici membri, nominati dall'Assemblea ordinaria dei soci. Gli amministratori restano in carica per tre esercizi, sono rieleggibili e sono tenuti al rispetto del divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Qualora, per dimissioni o altre cause, venga meno la maggioranza dei componenti, l'intero Consiglio si intende cessato ed è necessario convocare d'urgenza l'Assemblea per la nuova nomina.

In assenza di diversa deliberazione assembleare, il Consiglio elegge ogni tre esercizi al proprio interno il Presidente, con facoltà di nominare uno o più Vicepresidenti e un Segretario (anche estraneo al Consiglio).

Le riunioni sono convocate dal Presidente, con preavviso di almeno tre giorni, ridotto a ventiquattro ore in caso d'urgenza. Esse sono comunque valide in assenza di convocazione formale, se sono presenti tutti gli amministratori e i sindaci effettivi.

Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, senza eccezione alcuna. Può compiere tutti gli atti ritenuti necessari ed opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Il Consiglio può delegare parte delle proprie attribuzioni ad uno o più amministratori, ad un Comitato Esecutivo composto da alcuni Consiglieri, nonché a direttori o procuratori ad negotia.

Il Presidente del Consiglio rappresenta legalmente la società, con facoltà di compiere atti processuali, promuovere azioni, resistere in giudizio e nominare avvocati e procuratori.

b) Presidente del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione, nominato dal Consiglio medesimo salvo diversa deliberazione assembleare, ha la rappresentanza legale della Società ai sensi di legge e dello Statuto sociale, con firma libera. Egli esercita i poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi e in giudizio, nei limiti delle deliberazioni del Consiglio di amministrazione e delle deleghe eventualmente conferite dallo stesso, restando riservati al Consiglio i più ampi poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società.

c) Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, adottate in conformità alla legge e allo Statuto sociale, vincolano tutti i soci, ancorché assenti o dissenzienti.

Ai sensi degli artt. 11 e seguenti dello Statuto e degli artt. 2364 e 2365 del Codice civile, l'Assemblea è competente a deliberare, tra l'altro, in ordine a:

a) approvazione del bilancio di esercizio e destinazione degli utili;

- b) nomina e revoca degli amministratori, dei sindaci e del soggetto incaricato della revisione legale dei conti, nonché determinazione dei relativi compensi;
- c) azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori e dei sindaci;
- d) modifiche dello Statuto sociale;
- e) nomina, sostituzione e determinazione dei poteri dei liquidatori;
- f) operazioni straordinarie, quali fusione, scissione, trasformazione, emissione di obbligazioni, trasferimento della sede sociale all'estero e scioglimento anticipato della società;
- g) ogni altra materia che la legge o lo Statuto attribuiscono espressamente alla sua competenza.

L'Assemblea ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, ovvero entro centottanta giorni qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge. Essa può svolgersi anche fuori dalla sede sociale, purché in Italia, ed è ammessa la partecipazione mediante mezzi di telecomunicazione, purché siano garantite l'identificazione dei partecipanti, la possibilità di intervento e di voto e la regolare verbalizzazione.

L'Assemblea ordinaria è validamente costituita, in prima convocazione, con la presenza di almeno la metà del capitale sociale e delibera a maggioranza assoluta dei votanti. In seconda convocazione delibera validamente qualunque sia la parte di capitale rappresentata, con le medesime maggioranze.

L'Assemblea straordinaria delibera con il voto favorevole di soci che rappresentino più della metà del capitale sociale, salvo i quorum più elevati previsti dalla legge per particolari materie.

d) Organo di controllo e revisione

La Società è dotata di un Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea dei Soci, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, tutti in possesso dei requisiti di legge. L'Assemblea nomina altresì il Presidente del Collegio Sindacale.

I sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. La loro revoca è possibile soltanto per giusta causa, da deliberarsi dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2400 c.c.

Al Collegio Sindacale spettano i compiti di vigilanza previsti dalla legge e dallo Statuto, tra cui:

- il controllo sulla regolare tenuta della contabilità sociale e sulla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- la verifica che il bilancio di esercizio sia conforme alle risultanze delle scritture e alle norme di legge applicabili;
- la vigilanza sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sul rispetto della legge e dello Statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società.

Qualora la Società non sia tenuta alla redazione del bilancio consolidato, il Collegio Sindacale esercita anche il controllo contabile. In caso contrario, la revisione legale dei conti è affidata ad un revisore legale o ad una società di revisione, nominati dall'Assemblea dei Soci, la quale determina anche il relativo compenso.

3.2 La struttura organizzativa interna

La struttura organizzativa della Società è configurata sulla scorta della presenza di due divisioni all'interno della stessa, ovvero la Divisione Sistemi e la Divisione Etichette. Per tale ragione sono presenti funzioni dirigenziali comuni per entrambe le divisioni Direttore generale, Direttore Amministrazione, CFO, CIO, HR Manager e funzioni dedicate per ciascuna divisione che rispondono direttamente a due COO, uno per divisione.

Nello specifico, la struttura della società è così composta:

- Presidente del C.d.A. – datore di lavoro;
- Direttore generale;
- Direttore amministrazione, finanza e personale a cui dipendono – direttamente – gli impiegati amministrativi;
- CIO;
- COO divisione sistemi da cui dipendono:
 - Uffici di progettazione;
 - Uffici di produzione;
 - Direzione acquisti e logistica;
 - Assistenza tecnica.
- COO divisione etichette da cui dipendono:
 - Direzione vendite;
 - EQMS;
 - Customer service;
 - Controllo qualità;
 - Programmazione e produzione;
 - Ufficio acquisti.
- Dirigente delegato di funzione ai sensi dell'art. 16 ex D.lgs. 81/2008 per la divisione sistemi per la normativa;
- Dirigente delegato di funzione ai sensi dell'art. 16 ex D.lgs. 81/2008 per la divisione etichette;

La struttura aziendale come sopra riportata sebbene sia il frutto di anni di collaborazione tra le funzioni ed affinamento delle interazioni, può essere soggetta a revisione in ogni momento da parte degli organi di governance.

Qualora ciò dovesse accadere sarà necessario – ovviamente – procedere ad una revisione del presente modello affinché lo stesso sia sempre conforme alla realtà societaria.

Il Presidente del Consiglio di amministrazione (che al momento è anche Direttore generale) rappresenta legalmente la società, definisce le politiche economiche, fiscali e tecniche.

I responsabili delle singole divisioni hanno il compito di coordinare il proprio team, vigilare sulla loro attività, valutare il loro rendimento nonché formulare al Direttore proposte per nuove attività o iniziative nei singoli ambiti.

3.3 Le attività esternalizzate

La Società, considerate anche le proprie dimensioni, si avvale dei servizi forniti da terzi per l'espletamento di specifiche attività.

L'affidamento in outsourcing di tali attività è sempre formalizzato con la stipulazione di specifici contratti che, tra le varie condizioni, prevedono:

- l'attività oggetto di cessione, le modalità di esecuzione e il relativo corrispettivo;
- che il fornitore dia adeguata esecuzione alle attività esternalizzate nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni della Società;
- che il fornitore garantisce la riservatezza dei dati relativi alla Società;
- che la Società – in taluni rapporti economici specifici - possa recedere dal contratto senza oneri sproporzionati o tali da pregiudicare, in concreto, l'esercizio del diritto di recesso;
- che il contratto non possa essere oggetto di sub-cessione, anche parziale, senza il consenso della Società;
- specifiche clausole in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (accettazione da parte del fornitore di quanto previsto dal Codice Etico e di Condotta e dal Modello 231 e risoluzione del rapporto contrattuale nel caso di violazione del D. Lgs. 231/2001 e/o del Modello e/o del Codice Etico e di Condotta);
- un sistema di penali in caso di inadempienze contrattuali anche derivanti dalla violazione del MOG;

Da ultimo, la Società ha previsto che i soggetti competenti verifichino il rispetto delle clausole contrattuali e l'adeguatezza delle attività prestate all'outsourcer.

3.4 Conflitto di interessi

Arca Etichette garantisce che, nello svolgimento di qualsiasi attività societaria, i soggetti coinvolti evitino situazioni di conflitto di interessi, anche solo potenziali.

In particolare, è imposto ai soggetti apicali l'obbligo di segnalare tempestivamente eventuali circostanze idonee a generare conflitti di interesse e di astenersi dal compiere attività in tali contesti.

3.5 Deleghe e procure

In ossequio a quanto stabilito dallo Statuto della Società, è previsto che l'organo competente a conferire le deleghe ed i poteri di firma sia il Consiglio di amministrazione, il quale attribuisce, previa determinazione del contenuto, ed eventualmente revoca le deleghe conferite

La rappresentanza legale della società è attribuita al Presidente del Consiglio di amministrazione, il quale ha il potere di firma sociale e di rappresentanza dell'ente di fronte ai terzi e in giudizio. Sono previsti poteri di ordinaria amministrazione a due consiglieri delegati, rispettivamente l'uno per la divisione macchine e sistemi e l'altro per la divisione etichette.

È previsto, inoltre, rappresentanza disgiunta in capo ad un Consigliere delegato in caso di continuata assenza e/o indisponibilità del Presidente del Consiglio di amministrazione.

Ai sensi dello statuto, il Consiglio di amministrazione può deliberare l'attribuzione di deleghe gestionali ad altri componenti dell'organo stesso, ma tali deleghe non implicano, salvo espressa indicazione, l'attribuzione di poteri di rappresentanza legale esterna

Risultano, inoltre, attive procure speciali conferite con atto notarile a soggetti terzi, estranei all'organo amministrativo. Le procure sono regolarmente iscritte al Registro delle Imprese e conferiscono poteri specifici, puntualmente delimitati per oggetto e, ove previsto, per durata. Tali procure rispondono a esigenze operative dell'organizzazione e si inseriscono nel quadro di razionalizzazione dei poteri gestionali.

In particolare, sono stati nominati due dirigenti delegati ex art. 16 per la salute e la sicurezza sul lavoro – uno per ciascuna divisione - con atto notarile sottoscritto dal Presidente del Consiglio di amministrazione, e sono stati loro attribuiti tutti i poteri previsti dal D.lgs. 81/2008.

Inoltre, è stato nominato un Direttore Generale Amministrativo al quale sono stati conferiti specifici poteri con firma libera e disgiunta tra cui quelli di esigere crediti di qualsiasi natura ed entità, emettere, firmare e quietanzare fatture, note di addebito e di accredito, autorizzare gli istituti di credito al pagamento delle ricevute bancarie, tratte ed effetti bancari in scadenza, imposte, tasse, contributi.

I poteri già menzionati sono oggetto di continuo aggiornamento sulla scorta delle esigenze della società e delle eventuali modifiche dell'assetto organizzativo ed operativo della stessa.

3.6 Le certificazioni della società

Il percorso di Arca Etichette verso una ampia compliance è iniziato molto tempo addietro ed è passato attraverso diverse certificazioni che hanno consentito una sempre più precisa e concreta consapevolezza dei propri sistemi e dei propri processi nonché un intervento rapido in presenza di problematiche o criticità.

La prima certificazione ottenuta è stata la ISO 9001- 2015 volta ad implementare un sistema di gestione per garantire la qualità dei prodotti e delle attività interne alla società.

Attraverso questo percorso Arca ha avuto modo, con l'ausilio continuo degli auditor di terze parti, di impostare un sistema di gestione volto sia a stabilire in modo chiaro e preciso i compiti, le responsabilità ed i processi dei vari dipartimenti aziendali, sia di revisionare periodicamente ciascun elemento ed intervenire tempestivamente.

Successivamente la società o, meglio, la divisione etichette, si è altresì certificata ISO 14001:2015 il cui fine è quello di adottare un Sistema di Gestione Ambientale che consenta di esercitare un controllo puntuale sugli impatti ambientali connessi ai processi aziendali, garantendo un uso più efficiente delle risorse naturali, la riduzione dei consumi energetici e la minimizzazione degli sprechi. Ciò comporta non soltanto un beneficio in termini di sostenibilità, ma anche un incremento dell'efficienza operativa e, conseguentemente, una riduzione dei costi di gestione.

Sotto il profilo della conformità normativa, la certificazione ISO 14001 costituisce uno strumento di presidio che assicura il rispetto costante delle disposizioni legislative e regolamentari in materia ambientale, riducendo in maniera significativa il rischio di incorrere in sanzioni o contenziosi. Tale aderenza alle prescrizioni di legge si traduce, inoltre, in un rafforzamento della governance aziendale e in un contributo diretto alla prevenzione dei reati ambientali, risultando perfettamente coerente con la logica preventiva e organizzativa del Modello di gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001.

Da ultimo, sempre in una ottica di rendere sempre più sicura l'azienda anche per i dipendenti, collaboratori e visitatori, entrambe le divisioni sono certificate ISO 45001:2018 per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, ponendo la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori al centro della propria strategia gestionale.

L'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme a tale standard consente, infatti, di prevenire in maniera sistematica infortuni e malattie professionali, di ridurre i rischi connessi alle attività aziendali e di promuovere un miglioramento continuo delle condizioni lavorative.

Dal punto di vista organizzativo, la ISO 45001 introduce un approccio strutturato e proattivo, basato sull'analisi e sulla valutazione dei rischi, che permette di integrare la gestione della sicurezza nei processi decisionali e operativi dell'impresa. Tale metodologia non solo accresce l'efficienza e l'affidabilità dei processi interni, ma rafforza altresì il presidio del rischio giuridico e gestionale, contribuendo in modo

diretto alla prevenzione dei reati colposi connessi alla violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute, rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001.

Sotto il profilo legale e regolamentare, la certificazione ISO 45001 assicura un presidio costante della conformità alle disposizioni nazionali e comunitarie in materia di sicurezza sul lavoro, riducendo sensibilmente la possibilità di contestazioni, sanzioni o procedimenti giudiziari. Essa si inserisce, pertanto, come elemento di rafforzamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, garantendo una tracciabilità delle attività di prevenzione e un sistema di vigilanza più solido ed efficace.

3.7 L'organigramma

Vedasi allegato.

4. Le procedure

Arca Etichette, grazie anche all'ottenimento di ben tre certificazioni diverse, ha sviluppato un corposo e ramificato sistema di procedura che, sebbene siano nate in ossequio alle richieste degli Enti certificatori, sono uno strumento validissimo anche in tema di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti.

Ed invero, attraverso questo nutrito sistema di procedure è possibile garantire ordine, coerenza e controllo all'interno dei processi aziendali.

Ogni procedura reca al suo interno una descrizione dettagliata di come debbano essere svolte determinate attività, individuando responsabilità, sequenze operative, strumenti e criteri da rispettare. In questo modo si assicura che tutti gli operatori, a parità di situazione, agiscano in maniera coerente e standardizzata, riducendo margini di errore e interpretazioni soggettive.

Le procedure, inoltre, fungono da efficiente strumento di controllo sulla operatività della società e sul rispetto delle statuizioni normative e aziendali.

Gli elementi fondamentali comuni a tutti i documenti predisposti per le diverse funzioni aziendali sono i seguenti:

- Segregazione delle funzioni: per ciascun processo societario è prevista la separazione delle attività che conducono allo svolgimento di un compito, con l'obiettivo di ridurre il rischio di errori, frodi o abusi. Le attività sono ripartite su più livelli, in modo tale che il soggetto che assume la decisione, colui che autorizza l'attività e chi la esegue concretamente siano persone distinte. Inoltre, per le operazioni di maggiore rilevanza, è previsto un controllo ulteriore da parte del Direttore Generale;
- Tracciabilità: ogni passaggio procedurale all'interno di ciascun processo è documentato, prevalentemente in formato informatico, così da assicurarne la ricostruibilità;
- Formalizzazione e diffusione: le procedure devono essere adeguatamente formalizzate e rese conoscibili a tutti i soggetti interessati.

Tali procedure, così strutturate e applicate trasversalmente ai diversi processi aziendali, non solo consentono di standardizzare le attività e aumentarne l'efficienza, ma mirano altresì a rafforzare la compliance complessiva della società attraverso:

- il coinvolgimento di più figure nello stesso processo, a garanzia della genuinità delle operazioni;
- l'adozione di specifiche misure volte a rendere documentabili le fasi più rilevanti di ciascun processo;
- la previsione di strumenti idonei a registrare i controlli eseguiti sulle operazioni svolte.

5. Il Codice etico e di condotta

Vedasi documento allegato.

6. L'organismo di vigilanza

6.1 Composizione

Arca Etichette, in conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.lgs. 231/01 – che disciplina le condizioni per l'esonero della società dalla responsabilità amministrativa derivante da reato – ha istituito un Organismo di Vigilanza, attribuendogli autonomi poteri di iniziativa e di controllo in relazione all'applicazione e al rispetto del presente Modello da parte delle diverse funzioni aziendali.

In particolare, il Consiglio di amministrazione ha conferito all'Organismo di Vigilanza il mandato di predisporre e approvare il relativo Regolamento, destinato a costituire parte integrante del presente Modello a seguito della presa d'atto da parte del Consiglio stesso.

Tenuto conto della natura dell'attività svolta, della struttura di governance e delle dimensioni della società, il Consiglio di amministrazione ha deliberato la costituzione di un Organismo di Vigilanza in forma monocratica, composto da un membro esterno alla società.

6.2 Requisiti

I requisiti dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto della normativa vigente, sono i seguenti:

- autonomia e indipendenza: caratteristiche che deve avere l'OdV in relazione alla sua attività, ragione per la quale non devono essergli affidati compiti operativi, deve essergli garantita l'autonomia dagli organi di governance e deve essere evitata ogni forma di interferenza o condizionamento da parte della società;
- professionalità: intesa come insieme di strumenti e tecniche necessari allo svolgimento dell'attività assegnata, sia di carattere giuridico, sia ispettivo e consulenziale;

- continuità di azione: intesa come capacità dell'Organismo di svolgere le proprie funzioni - con budget e risorse dedicate - nel tempo e con una certa periodicità al fine di garantire una efficace e costante attuazione del Modello;
- onorabilità ed assenza di conflitti di interessi: da intendersi nei medesimi termini previsti dalla Legge con riferimento ad amministratori e sindaci ovvero assenza di condizioni di ineleggibilità o decadenza, sottoposizione a misure di prevenzione o condanne irrevocabili per le quali non è intervenuta la riabilitazione.

6.3 Nomina

Il Consiglio di amministrazione della Società provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza monocratico tra professionisti dotati di adeguata competenza ed esperienza ed il cui nominativo può essere proposto dal Direttore Generale.

6.4 Compiti e poteri

All'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti compiti di:

- 1) Verifica e vigilanza sulla corretta applicazione del Modello e sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute, attraverso una serie di accertamenti periodici e, qualora ne fosse ravvisata la necessità, anche straordinari;
- 2) Stimolo dell'aggiornamento del modello, attraverso proposte di adeguamento, qualora lo stesso risultasse lacunoso, deficitario o venissero riscontrati possibili margini di miglioramento;
- 3) Promozione di attività specifiche volte a diffondere il contenuto del modello ed a chiarirne i confini ed i contenuti;
- 4) Gestione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- 5) Predisposizione di informative agli organi di governance rispetto alla attività svolta;

In relazione ai compiti sopra indicati, la Società ha attribuito all'Organismo di Vigilanza adeguati poteri funzionali allo svolgimento delle proprie attività, garantendone al contempo l'indipendenza economica e gestionale rispetto agli organi sociali.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo né tassativo, all'Organismo di Vigilanza sono riconosciute le seguenti prerogative:

- esaminare le informazioni e le segnalazioni provenienti dalle diverse funzioni aziendali;
- richiedere, senza necessità di preavviso o autorizzazione, la produzione di documentazione, sia cartacea sia informatica;
- convocare e ascoltare tutti i soggetti che possano fornire elementi utili in merito all'applicazione del Modello all'interno della società;

- monitorare l'attività aziendale attraverso interviste, verifiche e ricognizioni volte a valutare l'adeguatezza e l'attualità del Modello;
- verificare il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- accertare l'idoneità e la completezza dei flussi informativi diretti all'Organismo stesso.

6.5 Durata e revoca

La determinazione della durata dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza monocratico è rimessa al Consiglio di amministrazione ed è indicata contestualmente alla nomina. Al fine di garantire la continuità della funzione di vigilanza, l'incarico si intende prorogato, una volta scaduto, sino alla nomina del successore, che deve essere effettuata senza indugio.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza monocratico, così come la sua sostituzione con altro soggetto prima della scadenza naturale del mandato, rientra nella competenza esclusiva del Consiglio di amministrazione ed è ammessa soltanto in presenza di giusta causa.

Costituiscono ipotesi di revoca per giusta causa, a titolo esemplificativo:

- l'adozione di un provvedimento di interdizione, inabilitazione o il sopravvenire di una grave infermità tale da compromettere l'idoneità allo svolgimento dell'incarico;
- l'assegnazione di funzioni o responsabilità operative che incidano negativamente sull'autonomia e sull'indipendenza del soggetto nominato;
- la contestazione di gravi violazioni dei doveri connessi all'incarico, ivi compreso l'obbligo di riservatezza in merito alle attività svolte;
- il verificarsi di una condizione di ineleggibilità o di decadenza.

6.6 Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di consentire all'Organismo di vigilanza di svolgere correttamente le proprie funzioni è necessario che siano previsti specifici obblighi di informazioni verso lo stesso, come puntualmente stabilito dall'art. 6 comma 2 lett. d)

Nello specifico, i destinatari del presente modello devono segnalare all'OdV:

- qualsiasi anomalia o atipicità dovessero essere mai riscontrate durante lo svolgimento delle attività tipiche della società;
- ogni comportamento potenzialmente o certamente in violazione delle prescrizioni del presente modello o delle procedure ivi richiamate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo devono essere segnalati:

- eventuali conflitti di interesse tra uno dei destinatari del MOG e la società;
- eventuali ordini ricevuti dai superiori in violazione di leggi o del modello;
- eventuali condotte penalmente rilevanti poste in essere all'interno dell'azienda;
- verbali di sopralluoghi, accessi o ispezioni effettuati da P.A. o Autorità indipendenti;
- segnalazioni del revisore circa inadeguatezze rilevate in azienda;
- mutamenti dell'assetto organizzativo che richiedono interventi sul modello;
- mutamento del sistema di poteri e deleghe;
- le operazioni particolarmente rilevanti nelle aree a rischio per la commissione di reati presupposto alla responsabilità dell'ente;
- la documentazione inerente alla salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa l'attività di aggiornamento del DVR;
- la previsione annuale del budget di spesa per ciascuna area;
- il bilancio annuale e situazione patrimoniale;
- l'eventuale partecipazione a bandi o l'utilizzo di finanziamenti pubblici.

Per quanto riguarda i flussi informativi aventi ad oggetto potenziali violazioni del modello si può procedere ad inviare una segnalazione scritta all'indirizzo odv@arca.it ovvero utilizzare la piattaforma di segnalazione degli illeciti commessi all'interno dell'azienda di cui al paragrafo 7 alla quale ha accesso l'organo di cui trattasi.

Per quanto concerne, invece, i flussi informativi aventi ad oggetto comunicazioni ordinarie che non contengono sospette violazioni del modello, si richiede di utilizzare esclusivamente la casella di posta odv@arca.it.

6.7 Rapporti con la governance e flussi informativi dall'OdV

Il Modello prevede che l'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle proprie funzioni, mantenga un costante flusso di comunicazioni con la governance societaria.

In particolare, tenuto conto della struttura e delle dimensioni aziendali, l'OdV è tenuto a trasmettere un report semestrale al Direttore Generale, nonché una relazione annuale conclusiva da presentare al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale nell'ambito di un piano annuale di vigilanza.

Tali documenti devono contenere:

- la descrizione delle attività di monitoraggio e di supervisione svolte dall'OdV, con allegazione dei verbali delle riunioni;
- l'indicazione di eventuali criticità rilevate in merito al rispetto delle prescrizioni del Modello o alla sua adeguatezza rispetto alla realtà aziendale;
- un riepilogo delle segnalazioni ricevute e degli accertamenti conseguenti;
- l'elenco delle misure correttive suggerite al fine di colmare eventuali lacune o di migliorare l'efficacia del Modello;

- ogni ulteriore informazione ritenuta opportuna per consentire agli organi preposti di esercitare le proprie funzioni;
- il programma delle attività per l'anno successivo (limitatamente alla relazione annuale).

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza trimestrale, salvo che segnalazioni o eventi particolari rendano necessaria una convocazione anticipata.

Alle riunioni – ordinarie o straordinarie – possono sempre partecipare, previo invito da parte dell'Organismo medesimo, anche soggetti esterni e funzioni aziendali qualora sia necessario per lo svolgimento delle funzioni dello stesso.

È comunque previsto che, con adeguata motivazione, il Direttore Generale, il Consiglio di amministrazione o il Collegio Sindacale possano richiedere la convocazione dell'OdV per la trattazione di specifiche questioni.

Ogni riunione dell'Organismo deve essere verbalizzata e copia dei verbali deve essere conservata presso gli uffici dell'OdV stesso.

7. Il Whistleblowing

7.1 Premessa

Il whistleblowing nasce come presidio contro la corruzione e, nello specifico, quale strumento volto a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi all'interno di una determinata realtà produttiva.

Questo strumento, tuttavia, può essere in concreto usato per disvelare qualsiasi condotta illecita svolta all'interno di una determinata struttura che, ovviamente, risente di tali violazioni ed ha interesse a contrastarli.

Nello specifico, la procedura in questa sede descritta è volta a consentire a qualunque soggetto titolato di segnalare una condotta illecita o potenzialmente tale che il datore di lavoro ha interesse a debellare per migliorare la propria azienda e creare un ambiente di lavoro più sereno e proficuo, dove ogni persona è a conoscenza di uno strumento di collegamento diretto con i vertici aziendali.

Lo scopo del presente documento è quello di rendere nota la presenza di una procedura di whistleblowing nonché di evidenziare tutte le previsioni a tutela del segnalante e della azienda previste dalla normativa, tra cui:

- L'introduzione di un canale privilegiato e riservato, volto a ricevere segnalazioni di possibili illeciti;
- L'introduzione di specifiche tutele per il segnalante per evitare discriminazioni e ritorsioni;
- La previsione di una procedura chiara e trasparente volta ad analizzare la segnalazione e a prevedere gli eventuali sviluppi;
- La previsione di sanzioni per chiunque impedisca il corretto svolgimento della procedura medesima ovvero realizzi condotte ritorsive ai danni del segnalante;

- La previsione di una segnalazione ad un ente esterno, in presenza di particolari condizioni.

7.2 Glossario

Ai sensi del Decreto Legislativo 24 del 2023 che ha recepito la Direttiva Europea sul Whistleblowing si intende per:

a) «violazioni»: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);

3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5);

b) «informazioni sulle violazioni»: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 o 2, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni;

c) «segnalazione» o «segnalare»: la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni;

d) «segnalazione interna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna di cui all'articolo 4;

e) «segnalazione esterna»: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'articolo 7;

f) «divulgazione pubblica» o «divulgare pubblicamente»: rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

g) «persona segnalante»: la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo;

h) «facilitatore»: una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

i) «contesto lavorativo»: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;

l) «persona coinvolta»: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente;

m) «ritorsione»: 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;

n) «seguito»: l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

o) «riscontro»: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;

p) «soggetti del settore pubblico»: le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione, gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società in house, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate;

q) «soggetti del settore privato»: soggetti, diversi da quelli rientranti nella definizione di soggetti del settore pubblico, i quali:

1) hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

2) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1);

3) sono diversi dai soggetti di cui al numero 2), rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1).

7.3 Riferimenti normativi

- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee guida ANAC del 9.6.2021 in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)
- Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023

7.4 I soggetti legittimati a segnalare

Questa specifica normativa ha individuato puntualmente i soggetti a cui la stessa è applicata e, nello specifico, rispetto alla società Arca Etichette le persone tutelate dalla disciplina in tema di whistleblowing sono:

- I dipendenti della società, anche tirocinanti, ovvero in prova o in stage;
- I lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa a favore della Società, c.d. collaboratori o consulenti esterni;
- I collaboratori o dipendenti che lavorano per imprese terze che forniscono beni o servizi alla Società;
- Gli azionisti o gli organi di governance della Società;
- Tutti i soggetti che sono stati alle dipendenze della Società, con rapporto lavorativo oramai terminato;
- Tutti i soggetti che non hanno ancora intrapreso un rapporto lavorativo con la Società.

Il Decreto n. 24/2023, inoltre, prevede che le tutele previste per il segnalante vengano altresì estese a tutti quei soggetti che – a diverso titolo – hanno un rapporto personale con lo stesso e nello specifico:

- Ai facilitatori;
- A coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- Ai colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- Agli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

7.5 L'Ambito di applicazione oggettivo della normativa

L'oggetto della segnalazione può riguardare la commissione di un illecito avvenuto all'interno della società ovvero il compimento di azioni ritorsive nei confronti del segnalante.

Per quanto riguarda la prima categoria di contenuti, si evidenzia come questi non si limitino ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal codice penale ma si estendono anche a tutte quelle condotte che possono essere generalmente definite abusive e che ricomprendono l'esercizio di un potere fuori dagli ambiti previsti dall'azienda con lo scopo di ottenere dei vantaggi in capo all'agente oppure, in generale, violazione di normative nazionali, europee o sovranazionali che ledano l'integrità della società.

Per quanto riguarda la seconda, questa ricomprende qualsiasi condotta che possa provocare al segnalante un danno ingiusto posto in essere a causa della segnalazione da questo effettuata.

7.6 Segnalazione

7.6.1 Scopo della segnalazione

La segnalazione ha lo scopo di portare a conoscenza degli organi apicali societari – ovvero dell'Anac in caso di segnalazione esterna – l'avvenimento di fatti, condotte, azioni ovvero omissioni che possano

integrare illeciti penali ovvero gravi irregolarità. Ciò al fine di consentire una correzione di tale comportamento e tutelare l'azienda e tutti i suoi stakeholder.

7.6.2 Forma e contenuti minimi della segnalazione

Affinché la presente procedura di whistleblowing possa produrre compiutamente i propri effetti è necessario che la segnalazione abbia alcuni contenuti minimi in assenza dei quali è impossibile procedere oltre.

Nello specifico, è necessario che la segnalazione sia più circostanziata possibile e sia in grado di fornire il maggior numero di elementi utili per accertarne il contenuto, valutarne la portata e procedere con i correttivi adeguati.

Gli elementi che la segnalazione deve avere sono:

- L'identità del segnalante;
- La descrizione del fatto con quanti più elementi e circostanze possibili;
- Le generalità dell'autore dell'illecito/violazione ovvero l'indicazione di più elementi possibili per l'identificazione dello stesso;
- Il nominativo di eventuali altri soggetti che possono essere a conoscenza del fatto;
- L'indicazione, se presenti, di documenti che comprovino la fondatezza della segnalazione;
- Ogni altra possibile informazione che sia ritenuta rilevante al fine di accertare la veridicità di quanto segnalato.

Si specifica che l'identità del segnalante è facoltativa anche se consigliata per lo svolgimento più celere e preciso delle attività e poiché la normativa europea non obbliga l'azienda a prendere in considerazione le segnalazioni anonime.

7.6.3 Segnalazione anonima e segnalazione vietata

La normativa sul Whistleblowing non prevede la propria applicazione in caso di segnalazioni anonime ovvero di tutte quelle segnalazioni che, oltre a non indicare le generalità del segnalante, sono anche prive di elementi che ne consentano a posteriore la sua identificazione.

In tali casi, Arca Etichette si riserva il diritto di valutare la presa in carico o meno delle segnalazioni anonime, valutandone il contenuto nella sua totalità e la presenza di elementi che ne denotino la particolare gravità ovvero la specificità della condotta segnalata che permetta di effettuare una contestazione precisa al soggetto agente.

Non sono invece accettate segnalazioni che possano, in qualsiasi modo, inerire i rapporti personali tra colleghi ovvero rapporti legati alla gerarchia lavorativa, nonché contestazioni o rivendicazioni.

Da ultimo, non sono prese in considerazione le segnalazioni che hanno come elementi fondanti esclusivamente “voci di corridoio” o meri sospetti.

7.6.4 Modalità di segnalazione

Arca Etichette ha previsto l'attivazione di un canale di segnalazione degli illeciti raggiungibile all'indirizzo <https://arcaetichette.networklex.it>.

Per procedere all'invio di una nuova segnalazione sarà necessario premere l'apposito pulsante e scegliere il canale di segnalazione desiderato, a seconda che si voglia procedere con una segnalazione attraverso l'invio dell'apposito questionario (consigliato), oppure con una segnalazione orale mediante una registrazione sulla casella vocale predisposta.

All'utente segnalante sarà sottoposto un breve questionario con campi obbligatori e facoltativi, con la possibilità di caricare documenti a riprova della fondatezza della segnalazione, oppure avrà la possibilità di registrare un messaggio secondo le modalità previste dal dispositivo in uso.

Dopo aver premuto il pulsante invia, il sistema rilascerà un codice di ricevuta univoco che dovrà essere annotato dal segnalante.

Tale codice dovrà essere utilizzato successivamente dall'utente segnalante che, dalla pagina principale della piattaforma, potrà inserirlo al fine di verificare lo stato della propria segnalazione, modificarla aggiungendo dettagli o allegati, verificare se ci sono nuove comunicazioni e, in generale, comunicare con l'Ufficio preposto attraverso il form dedicato in calce.

Tale strumento garantisce, come richiesto dalla normativa, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e del contenuto della segnalazione.

La gestione di tale canale è stata assegnata alla Sig.ra Bianca Guerini Rocco, HR Manager, che è stata adeguatamente formata sul funzionamento della piattaforma e sull'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalla Società alla quale viene affiancato l'Organismo di Vigilanza per quanto di competenza dello stesso rispetto alla materia di cui al D.lgs. 231/01.

Da ultimo, vale la pena evidenziare che può essere depositata anche una segnalazione a mano all'Organismo di Vigilanza, per chiunque lo desideri.

7.7 Segnalazione esterna

Arca Etichette evidenzia come qualsiasi destinatario della normativa in tema di whistleblowing può dar seguito ad una segnalazione esterna, attraverso il portale presente sul sito della Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), qualora il segnalante:

- Abbia già fatto una segnalazione attraverso il canale interno ma non abbia avuto seguito;

- Abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo di una segnalazione interna possa esporlo ad un rischio di ritorsione ovvero non abbia alcun effettivo seguito;
- Abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse
- Abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa far sorgere un conflitto d'interesse nei confronti del soggetto ricevente.

7.8 Divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità

Il decreto 24/2023 prevede, altresì, che in determinati casi il segnalante possa procedere alla divulgazione pubblica della condotta illecita.

Nello specifico, la tutela di cui alla predetta normativa opera anche in caso di divulgazione pubblica qualora il segnalante:

- abbia già effettuato una segnalazione interna e non abbia ricevuto alcun riscontro nei termini previsti dalla legge rispetto alle misure previste o adottate per dar seguito alle segnalazioni;
- Abbia il fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- Abbia fondato motivo di ritenere che l'utilizzo della segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni ovvero possa provocare la distruzione o l'occultamento di prove, nonché che il destinatario delle segnalazioni possa essere colluso con l'autore degli illeciti.

Un ulteriore strumento che è sempre a disposizione di qualsiasi destinatario della presente normativa è, ovviamente, la presentazione di atto di denuncia o denuncia querela avanti all'Autorità nazionale competente, sia essa giudiziaria o contabile.

7.9 Processo di accertamento

7.9.1 Ricezione e registrazione della segnalazione

L'HR Manager, una volta ricevuta la segnalazione registrata sulla piattaforma <https://arcaetichette.networklex.it> che costituisce il database su cui vengono salvati tutti i dati della segnalazione, del segnalante e del segnalato, nonché gli eventuali documenti allegati, provvederà entro 7 giorni a comunicare al segnalante la presa in carico della pratica.

Tale comunicazione avverrà attraverso il form dedicato in calce alla segnalazione stessa nella sezione "Tutti", destinata alla comunicazione tra il segnalante e l'HR Manager durante tutto il processo di accertamento, anche al fine di richiedere una eventuale integrazione. L'avvenuta presa in carico della segnalazione dovrà comportare la modifica dello stato della stessa da "aperta" a "in istruttoria".

All'interno della piattaforma l'HR Manager avrà a disposizione la sezione "Solo io" per ulteriori informazioni ed eventuali annotazioni personali relative alla segnalazione.

7.9.2 Analisi preliminare

A seguito della ricezione di una segnalazione l'HR Manager effettua una prima verifica affinché la segnalazione stessa non rientri tra quelle vietate e, in caso di esito positivo di tale controllo, né da immediatamente comunicazione al segnalante con conseguente chiusura di tutta l'istruttoria.

Tale comunicazione avviene attraverso la piattaforma <https://arcaetichette.networklex.it> nella apposita sezione "Tutti".

Successivamente la segnalazione verrà indicata nella piattaforma come "chiusa".

Qualora, invece, l'oggetto e la forma della segnalazione dovesse essere tra quelle consentite, l'HR Manager dovrà valutare preliminarmente la fondatezza astratta della segnalazione, la presenza di tutti i requisiti richiesti dalla legge di cui al paragrafo 6.2 nonché se la segnalazione sia stata trasmessa nell'interesse dell'Azienda e non per motivi di carattere personale.

Nel caso in cui non dovessero essere soddisfatte tutti i requisiti, l'HR Manager provvederà a flaggare come chiusa la segnalazione nella piattaforma e ne darà riscontro al segnalante, diversamente l'HR Manager proseguirà con l'istruttoria.

7.9.3 Esecuzione dell'istruttoria e adozione dei provvedimenti

Al fine di accertare la commissione dell'illecito e di – successivamente- adottare i provvedimenti correttivi a tali violazioni, l'HR Manager, verificato l'ambito in cui l'illecito sarebbe avvenuto, provvederà a svolgere ogni opportuno accertamento.

Nello specifico, l'HR Manager potrà chiedere nuove informazioni al segnalante, ovvero procedere all'audizione personale dello stesso o di tutti gli altri soggetti che possono, anche astrattamente, fornire elementi utili per l'esecuzione dell'istruttoria.

Per richiedere nuove informazioni al segnalante, l'HR Manager utilizzerà il form presente sulla pagina della segnalazione, nella sezione "Tutti" o, in alternativa, a mezzo e-mail qualora il segnalante avesse espresso la preferenza per tale mezzo avendo indicato un indirizzo adatto durante la redazione della segnalazione. Qualora il segnalante non dovesse riscontrare la richiesta entro 7 giorni, l'HR Manager potrà inviare una nuova richiesta all'indirizzo mail personale indicato dal segnalante al momento di compilazione della segnalazione, se presente.

L'HR Manager svolgerà tale attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e riservatezza, adottando ogni misura tecnico organizzativa che consenta di rispettare tali principi.

Qualora dalle risultanze dell'istruttoria dovesse emergere la fondatezza della segnalazione, l'HR Manager provvederà a trasmettere una relazione con l'esito delle verifiche:

- Ai vertici aziendali, qualora l'illecito sia stato commesso da un soggetto non apicale;
- Al Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso da un soggetto apicale;
- Al Presidente del Consiglio d'Amministrazione qualora sia stato commesso da un membro del consiglio;
- Ai Soci minoritari qualora sia stato commesso dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione.

Ricevuta la relazione dell'HR Manager, il soggetto individuato secondo lo schema sopra descritto procederà a valutare le azioni da intraprendere a tutela dell'azienda e ne darà comunicazione all'HR Manager.

Quest'ultimo predisporrà la comunicazione da consegnare al segnalante, come previsto dalla legge.

L'intera attività di analisi e istruttoria della segnalazione non può eccedere il termine di 3 mesi dalla ricezione della stessa sulla piattaforma <https://arcaetichette.networklex.it> ovvero di 3 mesi dalla comunicazione di avvenuta presa in carico al segnalante.

7.10 Tutela del segnalante

7.10.1 Condizioni per la protezione della persona segnalante

Le c.d. misure di protezione che verranno indicate nel presente capitolo operano a favore del segnalante solo nel caso in cui lo stesso rientra tra uno dei soggetti che possono effettuare la segnalazione – ricompreso nell'elenco di cui all'art. 4.1 della presente procedura ovvero dell'art. 3 del D.lgs. 24/2023 – e ricorrano i seguenti requisiti:

- Il segnalante, al momento dell'esercizio del suo diritto di segnalare, denunciare o divulgare, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni che aveva fossero vere e rientrassero nell'ambito della presente normativa – vedasi paragrafo 5 di questo documento;
- La segnalazione, denuncia o pubblicazione è stata effettuata nel rispetto della normativa vigente individuata al capo II del d.lgs. 24/2023.

7.10.2 Obbligo di riservatezza

L'HR Manager nonché qualsiasi soggetto dovesse avere contezza della presenza di una segnalazione o del contenuto – anche parziale – della stessa, devono mantenere sempre il massimo riserbo e adottare ogni strumento, anche tecnologico, che consenta di preservare la riservatezza sull'identità del segnalante ovvero di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità.

Le uniche eccezioni previste a tale obbligo di riservatezza sono:

L'autorizzazione espressa della persona segnalante;

Nell'ambito del procedimento penale, la normativa di cui all'art. 329 c.p.p. che prevede la c.d. disclosure al massimo al termine delle indagini preliminari;

Nell'ambito del procedimento avanti alla Corte dei conti alla chiusura della fase istruttoria.

Per quanto riguarda, da ultimo, il procedimento disciplinare, si può procedere alla rivelazione del nominativo del segnalante solo nel caso in cui la contestazione si fonda sulla segnalazione medesima e tale nominativo sia necessario per garantire i diritti dell'indagato e sempre che il segnalante abbia autorizzato la comunicazione della propria identità.

In tale ipotesi, qualora si debba procedere alla rivelazione dell'identità del segnalante poiché tali informazioni sono indispensabili a difesa della persona coinvolta/segnalata, allo stesso deve esserne dato avviso motivandone le ragioni per iscritto.

La tutela di cui sopra, come già riportato nel paragrafo 4.1, si estende alle persone coinvolte a diverso titolo nonché a quelle espressamente menzionate nella segnalazione, sino alla ultimazione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione medesima.

7.10.3 Divieto di discriminazione e protezione dalle ritorsioni

È espressamente vietato porre in atto azione discriminatorie o ritorsive – tentate o minacciate - nei confronti dei segnalanti, in forza ed a causa della segnalazione medesima, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

La protezione disposta per i segnalanti è estesa altresì:

- ai segnalanti anonimi successivamente identificati;
- a coloro che hanno un rapporto affettivo stabile ovvero di parentela entro il quarto grado con il segnalante;
- ai colleghi di lavoro che svolgono le loro mansioni nel medesimo contesto organizzativo e che hanno un rapporto abituale con il segnalante;
- agli enti di proprietà del segnalante o per i quali quest'ultimo svolge attività lavorativa.

In caso di ritorsione, Arca Etichette suggerisce di procedere immediatamente ad una segnalazione esterna all'Anac (Autorità Nazionale Anti Corruzione) per vedere tutelati i propri diritti e specifica che qualsiasi

provvedimento ritorsivo assunto in ragione o a causa della segnalazione è nullo e non produce alcun effetto.

7.10.4 Limitazioni della responsabilità

Il segnalante, sia esso un ente o una persona fisica, non è punibile ed è espressamente esclusa ogni altra responsabilità civile o amministrativa se – nell'esercizio del suo diritto di effettuare una segnalazione – rivela o diffonde informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto, fuori dai limiti previsti di cui all'articolo 1, comma 3 del d.lgs. 24/2023, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile sia stata effettuata nel convincimento che fosse vera e rientrasse nell'oggetto della normativa.

Resta ferma, invece, la responsabilità penale per diffamazione o calunnia del segnalante nel caso in cui la segnalazione medesima si dovesse rivelare falsa.

7.11 Sanzioni

Qualora l'Anac dovesse accertare che la segnalazione sia stata ostacolata o si sia cercato di ostacolarla, nonché nel caso in cui sia stato violato l'obbligo di riservatezza, l'autorità ha il potere di irrogare al responsabile – in aggiunta alla eventuale responsabilità civile o penale che dovesse emergere da tale condotta - una sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 ad € 50.000.

Tale sanzione si applica alla società, invece, se Anac dovesse contestare alla stessa la mancata istituzione del canale di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'invio e la gestione delle segnalazioni ovvero la non conformità delle stesse al dettato normativo e, da ultimo, nel caso in cui vi sia evidenza della mancata istruttoria e verifica della segnalazione ricevuta.

Infine, la sanzione irrogata sarà da € 500 a € 2500 alla persona segnalante ne caso in cui la stessa sia stata accusata di aver inviato una segnalazione falsa e ne sia stata accertata la responsabilità civile per dolo o colpa grave.

7.12 Trattamento dei dati personali e Conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali da parte di Arca Etichette viene effettuato nel massimo rispetto della normativa di cui al regolamento (UE) 2016/679, al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ed al decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51.

Al segnalante, quindi, è resa disponibile l'informativa sul trattamento dei dati personali già in fase di trasmissione della segnalazione attraverso il portale o la casella vocale.

La tutela dei dati personali, inoltre, è estesa anche al segnalante e a qualsiasi altro soggetto coinvolto nell'istruttoria

Arca Etichette, inoltre, si impegna a conservare nel database del fornitore i dati relativi alle segnalazioni, nel pieno rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali.

Tutte le informazioni raccolte nell'attività istruttoria inerenti a dati personali non necessari per l'istruzione della pratica vengono immediatamente cancellati, come previsto dalla normativa vigente.

Qualora a seguito della segnalazione dovesse instaurarsi un procedimento disciplinare, i dati relativi alla stessa verranno conservati per il tempo necessario all'esecuzione degli accertamenti del caso specifico.

In ogni caso tutti i dati inerenti alle segnalazioni, interne ed esterne, nonché la documentazione eventualmente allegata, sono conservati per il tempo minimo per l'esecuzione dell'attività di cui alla presente procedura e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito della segnalazione, come previsto dalla legge.

Qualora i dati e la documentazione di una segnalazione dovessero inerire un procedimento terminato e classificato come "Chiuso", questi verranno anonimizzati senza ritardo e comunque cancellati entro la fine dell'anno solare in cui la procedura si è conclusa.

7.13 Monitoraggio e revisione

L'HR Manager procede mensilmente a verificare il corretto funzionamento della piattaforma <https://arcaetichette.networklex.it> nonché della presente procedura di segnalazione e redige, annualmente, una relazione sul corretto funzionamento dei predetti sistemi informatici nonché sui dati aggregati che da tale piattaforma possono essere estrapolati, sempre nel massimo rispetto della riservatezza e della disciplina sulla protezione dei dati personali.

8. Il Sistema disciplinare

8.1 Introduzione

La Società condanna fermamente ogni condotta in violazione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico che ne costituisce parte integrante, nonché delle procedure interne e delle disposizioni normative vigenti.

In conformità a quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, Arca Etichette ha istituito un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello, con particolare riferimento alle seguenti condotte:

- violazioni dei principi e delle disposizioni del Codice Etico o delle procedure aziendali previste dal Modello;
- violazioni che, sebbene in sé astrattamente conformi alle procedure, abbiano determinato la commissione di un reato presupposto ai sensi del D.lgs. 231/2001;
- condotte suscettibili di generare un pericolo concreto per l'integrità fisica di una o più persone, ivi incluso l'autore della condotta;

- condotte che abbiano effettivamente cagionato una lesione dell'integrità fisica di una o più persone, compreso l'autore;
- condotte che abbiano determinato una lesione grave ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p.;
- condotte che abbiano determinato una lesione gravissima ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p., ovvero la morte di una o più persone coinvolte, compreso il soggetto agente.

Ogni violazione, accertata o anche solo sospetta, deve essere tempestivamente segnalata all'Organismo di Vigilanza (OdV) mediante i canali di comunicazione predisposti e descritti nel paragrafo 6.6 del presente Modello. L'obbligo di segnalazione grava su tutti i Destinatari del Modello.

A seguito della ricezione della segnalazione, l'OdV provvede a svolgere gli opportuni accertamenti, garantendo la riservatezza dei soggetti coinvolti e la tutela dell'identità del segnalante, nel rispetto del principio di imparzialità e proporzionalità.

All'esito delle verifiche, qualora siano accertate violazioni rilevanti ai sensi del presente sistema disciplinare, l'OdV ne dà informazione al soggetto titolare del potere disciplinare — individuato nel Presidente del Consiglio di amministrazione o, ove previsto, nell'Assemblea dei Soci — affinché sia avviato il procedimento sanzionatorio nei confronti del responsabile, nel rispetto delle garanzie procedurali previste dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro.

Il Sistema Disciplinare adottato da Arca Etichette S.p.A., in attuazione degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b), del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, si applica a tutti i Destinatari del Modello, con riferimento alle seguenti categorie di soggetti:

- Soggetti in posizione apicale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) D.lgs. 231/2001;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Terzi destinatari, ossia soggetti esterni che operano, anche occasionalmente, per conto o nell'interesse della Società (es. consulenti, agenti, collaboratori, fornitori, partner contrattuali).

Per ciascuna categoria è previsto un sistema sanzionatorio differenziato, coerente con la qualifica soggettiva, la posizione contrattuale e le responsabilità attribuite. Le tipologie di sanzioni astrattamente comminabili, specificamente individuate nel presente documento, sono correlate alle diverse ipotesi di condotta rilevante.

Nell'individuazione e quantificazione della sanzione applicabile, devono essere osservati i principi di proporzionalità e adeguatezza, in relazione alla specificità della violazione e alle circostanze del caso concreto.

Tali principi sono applicati alla luce dei seguenti criteri valutativi:

- la gravità della condotta sotto il profilo oggettivo e soggettivo;
- la gravità dell'evento lesivo eventualmente generato dalla condotta;
- le circostanze concrete in cui la violazione è stata posta in essere;

- la tipologia della disposizione violata (Codice Etico, protocolli, procedure, norme di legge);
- le modalità esecutive della condotta (ad es. dolose o colpose, omissive o commissive);
- l'eventuale pluralità di violazioni realizzate con la medesima azione od omissione;
- la partecipazione concorrente di più soggetti alla condotta illecita;
- la recidiva del soggetto autore, intesa come reiterazione di comportamenti analoghi già sanzionati.

Fermo restando l'applicazione della sanzione disciplinare, Arca Etichette si riserva il diritto di agire, in ogni sede competente, per il risarcimento del danno eventualmente derivante dalla violazione commessa e accertata, sia esso di natura patrimoniale, reputazionale o di altra tipologia rilevante per l'interesse della Società.

8.2 Misure e sanzioni nei confronti degli amministratori

Nel caso in cui le violazioni del Modello siano attuate da un membro del Consiglio di amministrazione di Arca Etichette S.p.A., troveranno applicazione specifiche misure sanzionatorie, proporzionate alla gravità della condotta accertata.

In particolare:

- Per le violazioni di minore gravità, riconducibili a quelle di cui ai numeri 1), 3), 4) e 5) del paragrafo 8.1 del presente documento (es. inosservanza del Codice Etico, condotte che generano pericolo o causano lesioni non gravi), è prevista l'irrogazione di una diffida formale all'osservanza del Modello, delle procedure aziendali e dei presidi di controllo ivi contemplati.
- Per le violazioni di maggiore gravità, ricorre l'applicazione della sanzione della revoca dell'incarico, deliberata dall'organo competente ai sensi di legge e di Statuto, qualora sia accertato che la condotta dell'amministratore:
 - o abbia determinato la commissione di un reato presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi del D.lgs. 231/2001 (cfr. punto 2 del par. 8.1);
 - o abbia cagionato una lesione gravissima dell'integrità fisica di una o più persone, ai sensi dell'art. 583, comma 2, c.p.;
 - o ovvero abbia comportato la morte di uno dei soggetti coinvolti nella condotta (cfr. punto 6 del par. 8.1).

La revoca dell'incarico si configura quale misura necessaria a salvaguardare l'efficace attuazione del Modello, la tutela dell'interesse dell'ente e la prevenzione del rischio di reiterazione di condotte illecite da parte dell'organo amministrativo.

8.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dirigenti

Qualora l'autore di una delle violazioni sia un soggetto inquadrato quale dirigente, le sanzioni applicabili sulla scorta del CCNL Dirigenti Industria sono:

- ammonizione scritta;

- licenziamento.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 – reiterate o meno - sarà comminata la sanzione della ammonizione scritta tenuto conto dei fattori richiamati nel già menzionato par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 4 e 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del licenziamento con preavviso tenuto conto dei fattori richiamati nel già menzionato par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

8.4 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

Nel caso in cui l'autore di una delle violazioni sia un soggetto inquadrato quale dipendente, le sanzioni allo stesso applicabili sulla scorta del CCNL grafica editoria e CCNL metalmeccanico sono:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- licenziamento.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del richiamo verbale ovvero della ammonizione scritta tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per le violazioni reiterate di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della ammonizione scritta ovvero della multa di tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare e tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui al n. 4 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- per la violazione di cui al n. 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 5 a 10 giorni ovvero del licenziamento con preavviso tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione del licenziamento senza preavviso.

Nel caso in cui la sanzione prevista sia il licenziamento, con o senza preavviso, è consentito all'azienda di sospendere cautelativamente il lavoratore sino alla esecuzione della sanzione.

8.5 Misure e sanzioni nei confronti di fornitori/collaboratori esterni

Qualora la violazione del Modello sia posta in essere da soggetti terzi esterni all'organizzazione aziendale (es. consulenti, collaboratori, fornitori, appaltatori), ma legati ad Arca Etichette S.p.A. da un rapporto contrattuale a titolo oneroso o gratuito, si applicano le seguenti misure, da definirsi nei relativi atti negoziali:

- diffida formale al rispetto puntuale del Modello, delle procedure aziendali e dei principi del Codice Etico;
- applicazione di una penale convenzionale, nella misura del 5% del corrispettivo contrattualmente pattuito, da definirsi ex ante nelle clausole contrattuali;
- risoluzione immediata del rapporto giuridico in essere, ai sensi dell'art. 1456 c.c., mediante clausola risolutiva espressa.

Nello specifico:

- per le violazioni di cui ai nn 1 e 3 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della diffida formale al rispetto del Modello ovvero della penale convenzionale, tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui al nn. 4 e 5 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della applicazione della penale convenzionale ovvero della risoluzione del rapporto giuridico, tenuto conto dei fattori richiamati nel predetto par. 8.1;
- per la violazione di cui ai nn. 2 e 6 del par. 8.1 sarà comminata la sanzione della risoluzione del rapporto negoziale.

In ogni caso, Arca Etichette si impegna ad aggiornare tutti i contratti, le lettere di incarico e qualsivoglia negozio giuridico stipulato con Terzi, inserendo all'interno del documento apposite clausole che richiamino le singole violazioni contestabili e le relative sanzioni.

9. Piano di formazione e comunicazione del modello

Arca Etichette è fermamente convinta che il presente Modello possa fungere da valido strumento per sensibilizzare tutti i destinatari dello stesso su tematiche estremamente rilevanti per la "salute" dell'azienda e di tutti i soggetti con cui la stessa si interfaccia.

La mera adozione del Modello, tuttavia, non può essere idonea a raggiungere lo scopo auspicato senza una adeguata campagna di diffusione dello stesso e di formazione dei destinatari.

Per tale ragione, la società ha ritenuto necessario, oltre che inviare una copia della parte generale del presente modello a tutti i destinatari dello stesso, a caricare tale documento sul sito internet nonché metterlo a disposizione sul servizio cloud utilizzato per lo svolgimento di tutte le funzioni aziendali.

Inoltre, Arca Etichette provvederà a fornire copia del presente Modello a tutti i nuovi assunti ovvero a tutti i nuovi collaboratori.

La società ha altresì previsto adeguata attività formativa che evidenzia:

- gli elementi principali del D.lgs 231/01 e del Modello;
- le singole fattispecie di reato di maggior interesse per la società;
- le condotte e le azioni suggerite per la mitigazione dei rischi della commissione dei predetti reati;
- le procedure implementate da Arca Etichette a seguito dell'adozione del Modello;
- i flussi di informazione e la funzione dell'OdV.

Tutti i dipendenti della società devono partecipare obbligatoriamente ai corsi di formazione sopra richiamati e l'assenza alla già menzionata attività senza adeguata giustificazione comporterà l'irrogazione di una sanzione, come previsto dal codice disciplinare.

Come già accennato, Arca Etichette prevede la divulgazione capillare del Modello e del Codice Etico a tutti coloro che intrattengono rapporti professionali con la Società, siano essi continuativi o occasionali e non subordinati (inclusi coloro che agiscono per conto dei fornitori). Tale onere viene assegnato alle singole funzioni societarie che in concreto intrattengono rapporti con soggetti terzi.

10. Le regole per l'aggiornamento del modello

L'aggiornamento del modello è demandato al Consiglio di amministrazione che, almeno annualmente ovvero ogni qual volta lo ritenga necessario, deve valutare l'opportunità di intervenire sullo stesso e sui documenti ad esso collegati.

Nello specifico, l'organo amministrativo, recependo i suggerimenti e le indicazioni provenienti sia dalle funzioni aziendali sia, e soprattutto, dall'Organismo di Vigilanza, provvede a adottare le misure necessarie per rendere il modello efficace e adeguato alla realtà aziendale di Arca Etichette.

Questa attività di aggiornamento del modello è, a sua volta, sottoposta al controllo dell'Organismo di Vigilanza medesimo che, in qualsiasi momento, può intervenire con solleciti o proposte da riferire al Consiglio di amministrazione qualora non la ritenga idonea o sufficiente a mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'ente.