



Vai Pian Della Donna 14 A
50038 Stradario C5454-Scarperia e San Piero (FI)
Tel. 0556800342

E-Mail : arietefirenze@pec.it

Modello Organizzazione e Gestione D.LGS. 231/2001

Parte Generale

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data
28 gennaio 2026

Copia distribuita in forma		
<input checked="" type="checkbox"/> Controllata N. 1		
<input type="checkbox"/> Non controllata		
Il presente documento è di proprietà di ARIETE S.R.L.		
Ogni sua riproduzione totale o anche soltanto di sue parti è vietata se non autorizzata formalmente dall'organizzazione. Se <u>non numerata</u> la presente è da considerare come copia non controllata, valida solo a titolo informativo e non soggetta ad aggiornamenti e revisioni		
rev.	<i>data</i>	motivo dell'emissione/revisione del documento
0	28/01/2026	Prima emissione MoG 231/01

<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>IL QUADRO NORMATIVO</u>	<u>4</u>
<u>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARIETE S.R.L.</u>	<u>9</u>
<u>L' ORGANISMO DI VIGILANZA</u>	<u>18</u>
<u>IL SISTEMA WHISTLEBLOWING</u>	<u>24</u>
<u>IL SISTEMA DISCIPLINARE</u>	<u>28</u>

Premessa

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento italiano una forma di responsabilità amministrativa delle società e degli Enti per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio "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" (c.d. "apicali") ovvero da "persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di questi ultimi" (c.d. "sottoposti") (art. 5 del Decreto). Nell'intento di valorizzare la funzione preventiva del sistema introdotto, il legislatore ha previsto l'esclusione della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (i.e. il Modello 231).

Il Modello 231 assolve la funzione di assicurare un sistema integrato di controlli e di procedure volte a minimizzare il rischio di commissione di illeciti nel contesto aziendale, rappresentando altresì uno strumento di comunicazione verso l'interno (apicali e sottoposti) e l'esterno (clienti, terzi, fornitori, collaboratori esterni) dei valori e dell'etica aziendale.

Il Modello 231 si inserisce nel sistema di controllo dell'Ente per presidiare lo svolgimento delle attività che presentano astratti profili di rischio di compimento dei reati compresi nel perimetro del Decreto 231, attraverso protocolli procedurali ed elementi di controllo aventi lo scopo di prevenire comportamenti degli esponenti aziendali che possano porsi in contrasto con la normativa vigente.

Il Quadro Normativo

2.1 Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (D.Lgs. n. 231/2001)

La Parte Generale si propone di illustrare gli elementi essenziali del D.Lgs. n. 231/2001, senza pretesa di esaustività. È necessario fornire, anche al lettore meno esperto, gli strumenti basilari per orientarsi nel tecnicismo giuridico proprio della normativa di riferimento.

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della Delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. n. 231/2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Il D.Lgs. n. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità definita "amministrativa" dal Legislatore, che presenta caratteri propri della responsabilità penale, per alcuni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio delle società stesse, dagli Organi Sociali, dai Soggetti in posizione apicale o dai Soggetti sottoposti (art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 231/2001) se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

La responsabilità amministrativa delle società è ulteriore e diversa rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e permane in capo all'ente anche nel caso in cui la persona fisica, autore del reato, non sia identificata o non risulti punibile.

Ai fini della configurabilità della responsabilità "amministrativa" è necessario che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Al contrario, la società non risponde se il reato è stato commesso nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2003).

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale. Il D.Lgs. n. 231/2001 provvede a disciplinare puntualmente, al Capo III, l'intero procedimento di accertamento e di applicazione delle sanzioni amministrative.

L'accertamento della responsabilità può comportare l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per l'ente, quali sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive (es. l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi), confisca e pubblicazione della sentenza.

Tali sanzioni sono applicabili anche quali misure cautelari, prima dell'accertamento di merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, qualora si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere sussistente la responsabilità dell'ente, nonché il pericolo di reiterazione dell'illecito.

2.2 Le famiglie di reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001

La responsabilità dell'ente si configura esclusivamente in presenza di specifici reati presupposto, tassativamente individuati dal legislatore all'interno del D.Lgs. 231/2001 ed entrati in vigore prima della commissione del fatto (art.2)

Questi reati sono suddivisi in famiglie tematiche che si elencano:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Delitti di criminalità organizzata.
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- Delitti contro l'industria e il commercio.
- Reati societari
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali.
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.
- Delitti contro la personalità individuale.
- Reati di abuso di mercato.
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato.
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio.
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Reati ambientali.
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Razzismo e xenofobia.
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- Reati tributari.

- Contrabbando.
- Delitti contro il patrimonio culturale.
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
- Reati transnazionali.

La Società può essere responsabile anche per reati commessi all'estero, se:

- ha sede principale in Italia.
- Non si procede nello Stato estero.
- Non è già giudicato per lo stesso fatto all'estero.

Si applica il principio di territorialità (art. 6 c.p.) se una parte della condotta si è svolta in Italia, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

2.3 L'esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che l'ente, nel caso di reati commessi da Soggetti apicali, non risponda qualora dimostri che:

- Ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo prima del reato.
- Ha affidato la vigilanza ad un Organismo di Vigilanza indipendente.
- Dimostra che il reato è stato elusivamente commesso aggirando il Modello.
- Garantisce un'adeguata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello deve essere inoltre:

- Aggiornato periodicamente attraverso la verifica e la modifica dello stesso quando emergono mutamenti dell'organizzazione/ attività o violazioni significative.
- Accompagnato da un sistema disciplinare efficace.
- Nel caso in cui il reato sia stato commesso da Soggetti sottoposti, l'ente sarà ritenuto responsabile del reato solamente in ipotesi di carenza colpevole negli obblighi di direzione e vigilanza.
- Pertanto, l'ente che, prima della commissione del reato, adotti e dia concreta attuazione ad un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, resta esente da responsabilità se risultano integrate le descritte condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

2.4 Le Sanzioni

L'art. 9 del D.Lgs.231/01, quale conseguenza della riscontrata responsabilità della Società, enumera le seguenti sanzioni:

La sanzione pecuniaria: calcolata dall'autorità giudiziaria competente in quote, in numero non inferiore a 100 né superiore a 1.000, con un importo unitario della quota oscillante tra € 258,22 ed € 1.549,37. Il meccanismo impone all'autorità giudiziaria di determinare il numero di quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità, dell'attività svolta per attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art.11 D.Lgs 231/01). L'importo della quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive: quell'istituto giuridico che comporta una limitazione temporanea dell'esercizio di una facoltà o di un diritto, in tutto o in parte; esso è la base delle sanzioni interdittive elaborate dal legislatore per contrastare più efficacemente le condotte illecite all'interno dell'ente grazie al loro contenuto inibitorio.

Le sanzioni interdittive sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività,
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze, concessioni funzionali all'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione,
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e la revoca di quelli già ottenuti;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

I casi di non applicazione delle sanzioni interdittive sono disciplinati dall'art. 12 comma 1 D.Lgs. n. 231/2001, ossia il fatto commesso nel prevalente interesse della persona fisica o la tenuità del danno patrimoniale; rientrano inoltre in questa categoria le condotte riparatorie disciplinate dall'art. 17 D.Lgs. n. 231/2001 che dice che "ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, si verificano le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e
- ha eliminato le conseguenze dannose del reato, è stato adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi; l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

2.5 La pubblicazione della sentenza di condanna

L'art. 18 D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce che la pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva; tale sanzione amministrativa ha un carattere accessorio in quanto la sua applicazione può avvenire solo contestualmente ad una sanzione amministrativa ed è discrezionale, in quanto è il giudice a stabilire quando applicarla.

2.6 La confisca

L'art. 19 D.Lgs. n. 231/2001 stabilisce nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca secondo le condizioni citate, essa può avere ad oggetto denaro, beni di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ariete S.R.L.

3.1 La Società

Ariete S.R.L. opera nel settore delle costruzioni, con una consolidata esperienza maturata nell'ambito delle opere edili, infrastrutturali e delle reti tecnologiche. L'impresa svolge la propria attività sia per committenti pubblici che privati, realizzando nuove costruzioni, interventi di manutenzione e ristrutturazione, incluse opere su beni soggetti a tutela, nonché lavori nel settore chimico e farmaceutico e nella costruzione e manutenzione di infrastrutture stradali e opere a rete.

L'azienda nasce negli anni Settanta, da un'iniziativa imprenditoriale individuale di Vincenzo Cammelli nel settore delle costruzioni, e si è progressivamente evoluta in una realtà societaria strutturata e organizzata: ha ampliato le proprie competenze tecniche, le dotazioni strumentali e l'organizzazione interna, sviluppando un modello operativo in grado di rispondere alle evoluzioni del mercato e ai requisiti richiesti per la partecipazione a procedure di affidamento pubbliche e private. In tale percorso si inserisce anche una collaborazione pluridecennale con primarie realtà imprenditoriali del territorio, che ha contribuito alla crescita professionale e organizzativa della Società.

Parallelamente, Ariete S.R.L. ha posto costante attenzione alla qualificazione delle proprie risorse, alla formazione del personale e all'adozione di sistemi e certificazioni volti a garantire elevati standard di qualità, sicurezza, tutela ambientale, responsabilità sociale e parità di genere, nella prospettiva di un'organizzazione efficiente e orientata al miglioramento continuo.

Un ulteriore passaggio significativo nella storia aziendale è rappresentato dal processo di successione generazionale, che ha visto il progressivo coinvolgimento dei figli del fondatore fino all'assunzione della piena gestione societaria, assicurando continuità imprenditoriale e rafforzamento della struttura organizzativa.

Oggi Ariete S.R.L. si presenta come una realtà consolidata e strutturata, in grado di operare con professionalità e affidabilità in contesti complessi e diversificati, grazie a personale qualificato, adeguate risorse tecniche e una costante attenzione all'organizzazione interna e alle esigenze dei propri interlocutori istituzionali e di mercato.

3.2 I Motivi che hanno indotto la Società a dotarsi del Modello e le sue Finalità.

Ariete S.R.L., in linea con i propri principi etici espressi nel Codice Etico e di Governance e con l'obiettivo di garantire la massima correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali, ha deciso di adottare un Modello che, oltre a soddisfare quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, fosse in grado di promuovere concretamente i comportamenti virtuosi e scoraggiare quelli potenzialmente dannosi, svolgendo quindi una reale funzione di prevenzione rispetto alla commissione dei reati. L'introduzione del Modello e del Codice Etico (nonché dei loro successivi aggiornamenti) rappresenta un importante strumento di sensibilizzazione per tutto il personale, così come per tutti i soggetti con cui la Società interagisce, affinché ciascuno operi, nello svolgimento delle proprie attività e responsabilità, con correttezza, trasparenza e nel pieno rispetto dei valori etici aziendali.

La Finalità del Modello consiste quindi nel creare un sistema strutturato, organico e in continuo aggiornamento, volto alla prevenzione, al monitoraggio e alla dissuasione dei comportamenti illeciti, attraverso l'individuazione delle cosiddette "aree a rischio" e la loro gestione mediante specifici protocolli e procedure interne.

L'individuazione delle aree a rischio è stata condotta analizzando le attività aziendali, sia attraverso la verifica della documentazione interna (normative, procedure, sistema di deleghe e procure), sia tramite una serie di colloqui svolti con le figure chiave della Società e con alcuni dei loro collaboratori.

Il documento dettagliato relativo alla mappatura dei rischi, costantemente aggiornato, è conservato presso gli Uffici dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Organizzazione e Governance

La Società adotta una struttura di gestione di tipo tradizionale: il Consiglio di Amministrazione esercita le funzioni amministrative, provvedendo a gestire l'impresa in conformità al proprio oggetto sociale e a rappresentarla nei confronti dei soggetti esterni attraverso la Presidenza del Consiglio di Amministrazione.

La Governance di Ariete comprende l'insieme delle regole che definiscono in modo chiaro competenze, responsabilità e ruoli degli Organi Sociali, del management e di tutti coloro che operano all'interno della struttura aziendale. Tale sistema costituisce un ulteriore strumento di tutela, volto ad assicurare la salvaguardia degli interessi richiamati dal D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, Ariete ha costruito un apparato di strumenti di governance che viene costantemente esaminato e aggiornato in relazione ai cambiamenti del quadro normativo, delle modalità operative e dell'evoluzione del mercato. Questi strumenti sono oggetto di

monitoraggio periodico per verificarne la corretta applicazione all'interno dell'organizzazione

Per il dettaglio si rinvia a:

- Statuto di Ariete.
- Regolamenti aziendale.
- Organigramma.
- Procedure interne.
- Processi.
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- Whistleblowing.
- Altra normativa interna.

3.4 Struttura del Modello di Ariete S.R.L.

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi derivanti da reato trovano applicazione solo quando l'azienda non abbia adottato e messo in pratica un Modello, fondato innanzitutto sulla definizione e sull'utilizzo di regole procedurali interne. Tali regole devono risultare adeguate a prevenire la commissione di reati e a limitare il rischio di comportamenti illeciti.

L'impostazione adottata da Ariete è stata quella di sviluppare Protocolli di controllo, eventualmente affiancati da procedure aziendali coerenti con essi. I Protocolli costituiscono comunque norme di carattere generale cui le attività dei singoli devono sempre fare riferimento, anche quando non esistono procedure specifiche. Essendo già immediatamente applicabili, rappresentano un fondamentale strumento di prevenzione dei reati presupposto.

Tale approccio risulta coerente con il percorso seguito dal Legislatore, basato sulla volontà di motivare l'azienda non solo alla semplice adozione di un Modello, bensì alla sua reale, concreta ed effettiva applicazione.

Tale impostazione ha consentito di adottare un Modello orientato a minimizzare il rischio, individuando specifiche misure di prevenzione.

Affinché si possa parlare di una corretta prevenzione, occorre che il funzionamento del Modello sia effettivo e che esso sia accompagnato da un'attività di vigilanza strutturata e organizzata.

Il Modello si basa sulla mappatura dei rischi, sulla definizione di ruoli e di competenze e su un'attenta considerazione delle fattispecie di reato presupposto. Il Modello definisce i processi decisionali e tiene conto della separazione tra chi delibera e chi attua le decisioni, tra chi opera e chi controlla e determina le modalità di conservazione delle informazioni.

In particolare, il Modello deve individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati, prevedere specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Ariete in relazione ai reati da prevenire, individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati, prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (art. 6, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 231/2001).

Quanto agli elementi fondamentali del Modello, il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce, unitamente al verificarsi delle altre circostanze previste dagli artt. 6 e 7 del Decreto stesso, un valore esimente all'adozione ed efficace attuazione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, nella misura in cui questi risultino idonei a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione, o la tentata commissione, dei reati presupposto.

In particolare, gli elementi costitutivi del Modello di Ariete, in conformità al comma 2 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, e sulla base delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, possono essere così declinati:

- adozione dei principi etici e delle regole comportamentali, sancite anche nel Codice Etico, volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato;
- modello organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo, laddove opportuno, corrispondenti limiti di spesa;
- sistemi di controllo e di gestione, idonei a segnalare tempestivamente possibili criticità;
- individuazione delle "Aree Sensibili", svolta attraverso l'analisi dei processi aziendali e delle possibili modalità realizzative delle fattispecie di reato rilevanti;
- predisposizione e aggiornamento di specifici principi di comportamento, protocolli e strumenti normativi, proporzionati alla dimensione e alla complessità della Società, diretti a programmare la formazione e l'attuazione dei processi decisionali, relativi alle Attività Sensibili di cui al punto precedente;
- previsione di standard di controllo in relazione alle Attività Sensibili individuate di cui al successivo paragrafo "Individuazione degli ambiti aziendali esposti al rischio e relativi presidi";
- programma di verifiche sulle Aree Sensibili e relativi standard di controllo;
- nomina dell'Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello, cui competono e nei cui confronti sussistono specifici obblighi di informazione;
- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente;

- sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficacia del Modello, contenente le misure applicabili in caso di violazione delle prescrizioni ivi contenute.

In particolare, il Modello di Organizzazione e Gestione di Ariete contiene nella Parte Generale, una descrizione relativa:

- al quadro normativo di riferimento;
- all'assetto istituzionale e organizzativo, agli strumenti di governance e di regolamentazione interna, al Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendali;
- agli elementi fondamentali del Modello stesso;
- alla individuazione dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
- al piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- alla funzione del sistema disciplinare e al relativo apparato sanzionatorio;
- ai criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Nella Parte Speciale, una descrizione relativa:

- alle fattispecie di Reato richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 e rilevanti per la Società;
- alle Attività Sensibili e relativi standard di controllo generali e specifici;
- ai principi di comportamento e di attuazione dei processi decisionali con riferimento ai reati e alle Attività Sensibili.

Infine L'art. 6, comma 3 del D.Lgs. n. 231/2001 dispone espressamente che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001", anche con riferimento a contesti di gruppi societari, sono state emanate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia nel dicembre 2003, in conformità al citato articolo e, da ultimo, aggiornate alla versione di giugno 2021.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Linee Guida prevedono, tra l'altro, le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare i reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo

esistente all'interno dell'ente ed il suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001.

Si noti che le Linee Guida non sono obbligatorie e la mancata conformità a punti specifici delle stesse non inficia di per sé la validità del Modello 231. La Società ha infatti realizzato il proprio Modello 231 sulla base della best practice e delle Linee Guida Confindustria, le cui indicazioni - peraltro non obbligatorie ed a carattere necessariamente generale e standardizzato - sono state prese in considerazione, integrate o disattese al fine di predisporre un modello organizzativo efficace alla luce della struttura societaria, del core business e della realtà aziendale.

3.5 I Protocolli

I presidi di controllo (i cosiddetti Protocolli) sono stati sviluppati con l'obiettivo di assicurare una protezione più efficace rispetto al rischio di una responsabilità derivante da carenze organizzative.

In quest'ottica, sono stati definiti protocolli il cui corretto rispetto contribuisce a evitare il verificarsi dei reati rilevanti ai fini della normativa.

I Protocolli, predisposti per ciascun processo aziendale analizzato, rappresentano un elemento essenziale del Modello. Nella loro definizione è stato adottato un metodo di analisi che ha dato rilievo a ciascuna delle seguenti fasi:

- la rilevazione delle singole aree a rischio, in base alle fattispecie di reato considerate dal D.Lgs. 231/2001 e all'identificazione, al loro interno, delle sole attività e processi sensibili per i quali si è accertata l'esistenza di rischi concreti di comportamenti illeciti;
- la selezione delle fattispecie di reato presupposto per le quali si è riscontrata una propensione al rischio di commissione nell'ambito dell'attività di Ariete, ordinate e classificate in base a una matrice di probabilità dell'evento (alto, medio, basso);
- l'associazione dei processi organizzativi e operativi - per i quali si è avuto modo di verificare la sussistenza di un rischio di esposizione all'evento illegale in base a una valutazione preventiva - a ciascuna tipologia di reato presupposto;
- la predisposizione di regole e linee applicative (strumenti e presidi), secondo le tecniche riconducibili alla better regulation, dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Ariete in relazione ai reati da prevenire.

I Protocolli sono stati predisposti in modo da:

- definire criteri, regole e strumenti atti a prevenire la commissione dei reati presupposto;

- indicare presidi organizzativi e comportamentali di diffusa applicabilità, in grado di prevenire irregolarità nei processi decisorii e illiceità nella gestione, quali fonte di responsabilità ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
- integrarsi con i processi aziendali e le procedure interne.

I Protocolli contengono accorgimenti specifici, fatti di regole interne anche etiche che sono adottati come rafforzativo delle procedure e dei processi ordinari in vigore.

3.6 Destinatari

I Destinatari devono osservare le regole contenute nel Modello. In genere, sono Destinatari del Modello:

- soci;
- componenti gli organi sociali;
- dipendenti;
- partner, consulenti, professionisti esterni e fornitori di beni e servizi;
- ogni altra controparte che intrattenga con Ariete rapporti contrattualmente regolati.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso ai soggetti a ciò deputati, anche attraverso i sistemi di Whistleblowing.

3.7 Comunicazione e Formazione

Per assicurare un'attività di comunicazione efficace e strutturata, Ariete si impegna a favorire la diffusione e la comprensione dei principi e dei contenuti del Modello presso tutti i Destinatari, prevedendo livelli di approfondimento differenti in base al ruolo e alle responsabilità di ciascuno.

A tutto il personale è garantito l'accesso alla documentazione che compone il Modello di Ariete.

All'avvio del rapporto di lavoro, la Società fornisce ai nuovi assunti un'apposita informativa, che indica dove sia possibile reperire una copia del Modello. Il neoassunto dichiara di aver preso visione del documento mediante la firma di una dichiarazione specifica, impegnandosi al rispetto delle sue prescrizioni. Ariete conserva traccia sia della consegna dell'informativa sia della dichiarazione firmata.

Le stesse modalità di diffusione vengono applicate ai componenti degli Organi Sociali. Strumenti di comunicazione adeguati vengono inoltre utilizzati per informare il personale sulle eventuali modifiche del Modello e su ogni cambiamento di natura procedurale o organizzativa.

L'attività di comunicazione è rivolta a tutti i Destinatari, con particolare attenzione ai soggetti che intrattengono con Ariete rapporti regolati da accordi contrattuali.

La formazione, mirata a far conoscere le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e i contenuti del Modello di Ariete, viene modulata in base alla qualifica dei Destinatari, alle responsabilità assegnate e al livello di rischio delle aree in cui operano.

La formazione può essere erogata tramite diverse modalità:

- **In aula:** attraverso incontri dedicati o integrando moduli specifici all'interno di altre iniziative formative, con questionari finalizzati a valutare il livello di apprendimento.
- **E-learning:** mediante un modulo generale rivolto a tutto il personale, con esercitazioni intermedie e test di verifica.

I contenuti delle attività formative vengono aggiornati in caso di modifiche al Modello.

La partecipazione ai percorsi formativi è obbligatoria.

L'Organismo di Vigilanza, tramite le competenti Funzioni, registra ed archivia la partecipazione dei Destinatari alle attività formative programmate.

3.8 Adozione, aggiornamento e miglioramento continuo del modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete altresì al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Direzione per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Direzioni interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Eventuali modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza

L'art. 6, lett. b), del Decreto richiede all'Ente l'istituzione di un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza), che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento. Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le capacità e le qualifiche per adempiere ai doveri e ai compiti assegnati all'Organismo di Vigilanza dal Modello e deve soddisfare le seguenti condizioni/requisiti di:

- Autonomia e indipendenza;
- Adeguata esperienza in materia di corporate governance;
- Onorabilità;
- Continuità, ovvero mantenimento di una presenza ed una partecipazione continuative alle attività per tutta la durata del mandato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono considerati ineleggibili e inidonei e, di conseguenza, se già nominati debbono essere revocati, nei seguenti casi:

(a) Condanna:

- A pena detentiva in relazione per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto;
- Alla pena della reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un qualunque delitto non colposo;
- Alla reclusione per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile, come novellato dalle disposizioni del D. Lgs. 61/2002;
- All'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

(b) Applicazione in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della L. 575/1965, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;

(c) Interdizione, inabilitazione, liquidazione giudiziale.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza può essere revocato dall'incarico dal Consiglio di Amministrazione solo qualora gli possano essere contestate:

- Gravi mancanze nello svolgimento delle proprie attività o violazioni del Regolamento, tra cui la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie ed alle informazioni acquisite in ragione del mandato;
- Sopravvenienza di una delle cause di ineleggibilità, anteriormente alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza decade dall'incarico nel caso di applicazione di una misura cautelare personale.

Ogni membro dell'Organismo di Vigilanza può essere sospeso dall'incarico in caso d'iscrizione al registro dei soggetti sottoposti ad indagine da parte della magistratura inquirente.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza deve tempestivamente notificare al Consiglio di Amministrazione ogni circostanza che determini la necessità di provvedere alla sostituzione di uno degli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo.

Se la maggioranza dei membri dell'Organismo di Vigilanza non rimane in carica, tutti i membri dell'Organismo di Vigilanza decadono dall'ufficio.

La sostituzione del singolo membro dovrà avvenire il prima possibile da parte del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, non oltre un mese.

La Società provvede ad accertare, preventivamente alla nomina dei componenti, la sussistenza, in capo agli stessi, dei requisiti stabiliti dal Modello in aggiunta a quelli previsti dalla disciplina legale e regolamentare.

4.1 Composizione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione e può avere una composizione collegiale da due a tre membri o monocratica.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve possedere le competenze e la qualifica professionale per svolgere i compiti e doveri assegnati all'Organismo stesso da parte della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per il periodo definito dal Consiglio di Amministrazione.

All'atto della nomina dei componenti, il Consiglio di Amministrazione nomina anche un Presidente, responsabile di:

- Promuovere la convocazione e dirigere le riunioni dell'Organismo di Vigilanza;
- Coordinare i rapporti e gestire le relazioni tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione.

La carica di Presidente decorre dalla data della nomina e fino alla scadenza del corrispondente mandato in seno all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza individua al proprio interno, ovvero tra i Dipendenti o consulenti della Società, una figura dedicata all'espletamento delle funzioni di redazione dei verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza, alla predisposizione ed elaborazione della documentazione sottoposta alle decisioni dell'Organismo di Vigilanza e allo svolgimento dei compiti concernenti gli aspetti organizzativi dell'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2 Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza provvede, tra le altre cose, a:

- (a) Promuovere e vigilare sulla diffusione e conoscenza del Modello e sull'attuazione del piano di formazione del personale attraverso piani di training ai Destinatari;
- (b) Segnalare al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello e/o della normativa vigente di cui venga conoscenza nell'espletamento dei compiti di cui sopra;
- (c) Vigilare sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari. L'Organismo di Vigilanza esercita tali attività:

- Mantenendo i rapporti e assicurando flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione, garantendo un adeguato collegamento con la società di revisione esterna, nonché con gli altri organi di controllo della Società;
- Formulando previsioni di spesa per lo svolgimento della propria attività;
- Coordinando e promuovendo le iniziative formative per il personale e le comunicazioni periodiche ai Dipendenti e (ove necessario) agli outsourcer e consulenti al fine di informarli circa le disposizioni del Modello;
- Conducendo ispezioni, anche attraverso l'analisi di documenti e/o la richiesta di informazioni alle funzioni, personale dipendente e non;
- Verificando periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle soluzioni/azioni correttive proposte;
- Assicurando la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso.

Il Consiglio di Amministrazione accerta periodicamente l'adeguatezza dell'Organismo di Vigilanza, in termini sia di struttura organizzativa sia di poteri, adottando le opportune modifiche e/o integrazioni.

All'Organismo di Vigilanza è assegnato un budget annuale, avallato dal Consiglio di Amministrazione.

4.3 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso gli Organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati periodicamente con una relazione annuale.

In particolare, l'attività di reporting ha ad oggetto:

- L'attività complessivamente svolta nel corso del periodo oggetto di reporting, con particolare riferimento a quella di verifica;

- Le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;
- Le attività cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e/o risorse;
- I necessari e/o opportuni interventi di aggiornamento, correttivi e migliorativi del Modello ed il loro stato di attuazione;
- Lo stato dell'attuazione del Modello;
- L'individuazione del piano di attività per il periodo (annuale) successivo.
- Inoltre, L'Organismo di Vigilanza riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione:
- Qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei Dipendenti o che abbia accertato l'Organismo di Vigilanza stesso;
- Rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;
- Modifiche normative particolarmente rilevanti ai fini dell'attuazione ed efficacia del Modello;
- Mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali (in particolare, rifiuto di fornire all'Organismo di Vigilanza documentazione o dati richiesti, ovvero ostacolo alla sua attività, determinato anche dalla negazione di comportamenti dovuti in base al Modello);
- Esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- Esito degli accertamenti disposti a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'autorità giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- Ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Organismo di Vigilanza e Normativa sulla Privacy

In conformità con il parere emesso dal Garante della Protezione dei dati personali del 12 maggio 2020, su richiesta dell'Associazione dei componenti degli Organismi di Vigilanza (AORGANISMO DI VIGILANZA 231), sulla qualificazione soggettiva degli Organismi di Vigilanza ai fini privacy, i membri esterni dell'Organismo di Vigilanza saranno tenuti a trattare i dati dei soggetti a qualsiasi titolo operanti presso la Società, acquisiti per il tramite dei flussi informativi, in conformità alle istruzioni impartite dal Titolare del Trattamento secondo quanto previsto dall'art. 29 Regolamento n. 679/2016 (di seguito, GDPR) affinché il trattamento avvenga in conformità ai principi stabiliti dall'art. 5 dello stesso GDPR.

Il Titolare del Trattamento sarà tenuto ad adottare le misure tecniche e organizzative idonee a garantire la protezione dei dati trattati, assicurando contestualmente

all'Organismo di Vigilanza l'autonomia e l'indipendenza rispetto agli organi di gestione societaria nell'adempimento dei propri compiti secondo le modalità previste dalla citata normativa.

Inoltre, la Società designerà - nell'ambito delle misure tecniche e organizzative da porre in essere in linea con il principio di accountability (art. 24 GDPR) - i singoli membri dell'Organismo di Vigilanza quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali (artt. 4, n. 10, 29, 32 par. 4 GDPR; v. anche art. 2 quaterdecies del Codice della Privacy).

4.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto 231. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza supervisiona la predisposizione di una procedura relativa ai flussi informativi (periodici e occasionali) oppure provvede direttamente alla strutturazione degli stessi, alla cui implementazione provvede la Società.

In ambito aziendale, i Responsabili di Funzione della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- Su richiesta dello stesso l'Organismo di Vigilanza e con le modalità da questo definite, le informazioni e le attività di controllo svolte, a livello di propria area operativa, utili all'esercizio dell'attività dell'Organismo di Vigilanza in termini di verifica di osservanza, efficacia ed aggiornamento del presente Modello e da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231/2001;
- Su base periodica qualsiasi altra informazione identificata dall'Organismo di Vigilanza e da questo richiesta alle singole strutture organizzative e manageriali della Società attraverso direttive interne;
- Ad evidenza, ogni altra informazione proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle Aree di Rischio ed il rispetto delle previsioni del Decreto 231/2001, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:
 - (i) Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
 - (ii) Richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai Dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto 231;

(iii) Operazioni sul capitale sociale, operazioni di destinazione di utili e riserve, operazioni di acquisto e cessione di partecipazioni di Aziende o loro rami, operazioni di fusione, scissione, scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale;

(v) Decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;

(vi) Notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

(vii) Il sistema delle deleghe degli amministratori e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione, nonché l'assetto organizzativo;

(viii) Il sistema dei poteri di firma aziendale e di ogni sua successiva modifica e/o integrazione;

(ix) Le segnalazioni e/o notizie relative ai reati commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;

(x) Altri documenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231.

Si precisa infine che tali informazioni potranno anche essere raccolte direttamente dall'Organismo di Vigilanza nel corso delle proprie attività di controllo periodiche attraverso le modalità che l'Organismo di Vigilanza riterrà più opportune (quali, a titolo meramente esemplificativo, la predisposizione e l'utilizzo di apposite checklist).

4.5 Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di disciplinare lo svolgimento della propria attività l'Organismo di Vigilanza adotta un proprio regolamento.

Il Sistema Whistleblowing

Il D.lgs. n. 24/2023, emanato in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla tutela delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e disposizioni in materia di protezione dei segnalanti di illeciti relativi alla normativa nazionale ("Decreto Whistleblowing"), ha sostituito la precedente normativa italiana sul Whistleblowing. Il provvedimento riunisce in un unico testo – valido sia per il settore pubblico sia per quello privato – le disposizioni riguardanti il sistema di protezione dei soggetti che segnalano comportamenti irregolari appresi nell'ambito della loro attività lavorativa.

Il Decreto Whistleblowing stabilisce quindi un quadro normativo organico, armonizzando la disciplina europea con quella nazionale, con l'obiettivo di favorire la segnalazione di violazioni che possano compromettere l'interesse pubblico o ledere l'integrità dell'ente.

L'art. 2 comma 1, lettera a) del Decreto Whistleblowing definisce le "violazioni" che possono essere soggette di segnalazione, dettagliandole come segue:

- violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardati i seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione al riciclaggio, finanziamento al terrorismo sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radio protezione 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;
- 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;
- 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;
- illeciti amministrativi ivi previsti, contabili, civili o penali che non rientrano nei precedenti punti;
- "condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione che non rientrano nelle precedenti categorie" (i.e. Violazioni del Decreto 231 e del Modello 231).

Con riferimento all'ambito soggettivo, decreto Whistleblowing individua il campo di applicazione della disciplina in maniera più ampia della precedente. Vi sono ricompresi, tra l'altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'Ente, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché

coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro. La persona segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

5.1 I canali di segnalazione

Il Decreto Whistleblowing, nel recepire le indicazioni della Direttiva europea, ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

- Canale interni;
- Canale esterno presso ANAC;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia all'Autorità giudiziaria.

5.2 I Canali interni

Il Decreto Whistleblowing prevede che gli enti del settore privato sono tenuti ad attivare un canale interno per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni. In merito al canale interno, il Decreto Whistleblowing prevede che:

- devono garantire, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché' del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.
- la gestione del canale di segnalazione deve affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero ad a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato;
- le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale;
- le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole;
- i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione;
- la segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello incaricato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

“I modelli di organizzazione e gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, devono prevedere i canali di segnalazione interna di cui al Decreto Whistleblowing”.

5.3 Obblighi di riservatezza

Il Decreto Whistleblowing prevede che le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

5.4 Canale Esterno presso l'ANAC

Ferma restando la preferenza per il canale interno - come chiarito sopra - il Decreto Whistleblowing prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno. ANAC, è l'autorità competente ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le condizioni al verificarsi delle quali i dipendenti di Ariete S.R.L. possono ricorrere al canale esterno dell'ANAC sono le seguenti:

- se il canale interno obbligatorio - non è attivo - è attivo ma non è conforme a quanto previsto dal legislatore in merito ai soggetti e alle modalità di presentazione delle segnalazioni;
- la persona ha già fatto la segnalazione interna ma non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una segnalazione interna - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito - questa potrebbe determinare rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere ma la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

5.5 Divulgazione Pubblica

Il Decreto Whistleblowing introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone. Le condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica sono le seguenti:

- ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

5.6 Denuncia all'autorità giudiziaria

Il Decreto Whistleblowing riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

5.7 Le tutele e le misure di sostegno

Un asse portante dell'intera disciplina è rappresentato dal sistema di tutele offerte a colui che segnala, effettua una divulgazione pubblica o denuncia violazioni, tutele che si estendono anche a soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

Il Decreto Whistleblowing ha previsto un sistema di protezione che comprende:

- la tutela della riservatezza del segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- la tutela da eventuali ritorsioni adottate dall'ente in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- le limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

5.8 I canali interni per le segnalazioni implementati da Ariete S.R.L.

In ottemperanza con le previsioni di cui al Decreto Whistleblowing, Ariete S.R.L. ha implementato i seguenti canali di segnalazione. Le segnalazioni interne possono essere effettuate tramite la piattaforma informatica (www.ariete.it).

Il Sistema Disciplinare

Ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 e 7 del Decreto, l'Ente adotta ed efficacemente attua - prima della commissione del reato - "un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi". Requisito fondamentale per garantire l'efficacia dell'attuazione del Modello è l'introduzione di un sistema disciplinare da applicare in caso di violazione delle regole di condotta previste dal Modello. Il Sistema Disciplinare deve imporre adeguati provvedimenti disciplinari nell'ambito della vigente normativa e delle norme giuslavoristiche. Il sistema di provvedimenti disciplinari, applicato in caso di violazioni del Modello e del Codice Etico, opera nel rispetto del principio di proporzionalità tra la violazione rilevata e la sanzione comminata, nel rispetto delle vigenti norme legislative e contrattuali.

Nel definire il provvedimento disciplinare da applicare devono essere considerati i seguenti criteri:

- Gravità della violazione;
- Tipologia dell'illecito perpetrato;
- Circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- Posizione funzionale, contenuto dell'incarico e mansioni del lavoratore e delle persone coinvolte nei fatti costituenti la fattispecie disciplinare;
- Eventuale recidività del soggetto.

Ogni impedimento al legittimo svolgimento dei compiti attribuiti all'Organismo di Vigilanza messo in atto da parte dei Destinatari sarà sanzionato secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare. L'attivazione da parte della Società dei meccanismi previsti dal Sistema Disciplinare prescinde dall'apertura di un eventuale procedimento penale e/o dall'esito di inchieste o procedimenti condotti da autorità giudiziarie.

La Società esprime inequivocabilmente che nessun comportamento illecito sarà giustificato in alcun modo benché compiuto nel presunto "interesse" o "vantaggio" della Società stessa.

Eventuali condotte illecite determineranno l'irrogazione a carico dei Dipendenti dei provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL e dal contratto di lavoro di ogni singolo Dipendente.

A seguito di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza di violazioni delle norme contenute nel Modello o nel Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza indaga ed accerta direttamente l'effettiva commissione di una violazione del tipo di quelle descritte e riferisce la violazione rilevata alla funzione HR, al fine di dare avvio ad un procedimento disciplinare; salvo che la segnalazione di commissione di violazioni riguardi la funzione HR stessa.

Questi, sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta in giudizio, è chiamato a determinare e ad adottare il relativo provvedimento disciplinare, in conformità a quanto

previsto dalle Procedure interne applicabili.

La funzione HR comunicherà all'Organismo di Vigilanza l'avvenuta irrogazione del provvedimento disciplinare ovvero il diverso esito del procedimento.

Il Datore di Lavoro irrogherà al Dipendente il provvedimento disciplinare più appropriato fra quelli di seguito elencati.

6.1 Sanzioni relative ai Dipendenti

Con riguardo ai Dipendenti, il Decreto prevede che il sistema dei provvedimenti disciplinari debba rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, sia per quanto riguarda i provvedimenti disciplinari irrogabili, sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere. Pertanto, i provvedimenti disciplinari che potranno essere adottati nei confronti dei Dipendenti sono quelli previsti nel CCNL (e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tali contratti, sempre tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva, della mancanza o del grado della colpa).

In tale ambito, in accordo con quanto previsto dal CCNL sopracitato, i provvedimenti disciplinari applicabili, sulla base della gravità della violazione, in aggiunta alle differenti, appropriate e legittime azioni che la Società potrà prendere sono i seguenti:

- Biasimo verbale
- Biasimo scritto
- Multa
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- Licenziamento.

Incorre nel provvedimento di biasimo verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello 231 (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 stesso o del Codice Etico. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

Incorre nel provvedimento del biasimo scritto il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231, esponga l'integrità dei beni dell'ente ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.

Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 4 ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello 231, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti sopra. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni dell'ente e/o costituiscono atti contrari agli interessi dello stesso.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello 231 e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 ovvero il lavoratore che sia recidivo nelle mancanze di cui ai punti sopra. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare alla prosperità della stessa.

Incorre nel provvedimento del licenziamento (con preavviso o senza preavviso) il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello 231, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Fondazione delle misure previste dal Decreto 231, ovvero il verificarsi delle infrazioni richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio all'ente stesso

I suddetti provvedimenti disciplinari potranno variare in conformità alle modifiche e/o integrazioni del CCNL.

6.2 Sanzioni relative ai Dirigenti

Oltre a quanto previsto dal precedente paragrafo, la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati delle regole e delle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, che conduca ad una effettiva violazione degli stessi, costituisce illecito disciplinare.

La Società provvederà, pertanto, all'accertamento delle infrazioni ed all'irrogazione dei provvedimenti più idonei in conformità a quanto stabilito dal CCNL Dirigenti. In caso di violazioni di particolare gravità dei principi contenuti nel Modello, il provvedimento applicato potrebbe arrivare fino al licenziamento.

6.3 Sanzioni relative agli Amministratori

In caso di mancata osservanza del Modello o del Codice Etico da parte degli amministratori della Società che siano anche dipendenti della medesima, si provvederanno ad applicare le più appropriate misure disciplinari, se e nella misura in cui i comportamenti afferiscano anche al ruolo dirigenziale ricoperto.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico daranno luogo all'applicazione di sanzioni specifiche per il ruolo di amministratori, graduabili dal rimprovero scritto, alla revoca dalla carica fino all'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 Codice Civile, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la società risulta esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si è manifestato.

Il provvedimento del richiamo scritto si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello.

Il suddetto provvedimento troverà specifica applicazione anche nei casi di:

- Ritardata adozione di misure a seguito di segnalazioni;
- Ritardata redazione della documentazione prevista dal Modello o dalle Procedure.

A seconda della gravità dell'infrazione l'Assemblea dei Soci, convocata dal Consiglio di Amministrazione, applicherà le misure di tutela che riterrà più opportune, nel rispetto della vigente normativa.

6.4 Sanzioni relative ai collaboratori esterni soggetti alla vigilanza

Le violazioni del Modello 231 e del Codice Etico da parte dei collaboratori non Dipendenti della Società sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole interne della Società secondo quanto previsto dai contratti di collaborazione, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali e/o l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6.5 Sanzioni relative alla violazione della normativa sulle segnalazioni

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, ANAC applica al responsabile, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023. Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.