ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo – Parte Generale

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii.

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. del 26.11.2019.

Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. del 29.06.2023

IL PRESENTE DOCUMENTO È DI PROPRIETÀ DI ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. E' VIETATA LA RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE DEL PRESENTE DOCUMENTO SENZA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE SCRITTA.

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....***Errore. Il segnalibro non è definito.***

1.1. Glossario e *Sintesi della normativa* *3*

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda *10*

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria *12*

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 ..... *12*

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello *12*

2.2. Obiettivi del Modello *14*

2.3. I principi di controllo preventivo *15*

2.4. Struttura *17*

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello *198*

2.6 Destinatari del Modello.....*18*

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO *20*

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza *20*

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza *20*

3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza *21*

3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza *22*

3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza *23*

3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza *24*

3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza *24*

3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing. *27*

3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza *28*

3.10. Risorse finanziarie *28*

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE *29*

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti *29*

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni *29*

5. SISTEMA DISCIPLINARE *30*

6. IL CODICE ETICO *30*

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Glossario e Sintesi della normativa

Nel presente documento si intendono per:

- **ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.** o **Società:** con sede legale in Viale Pasubio, 70 36030 Caldogno (VI) Italia, P.Iva 01275360244

- **CCNL**: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Legno-Arredamento Confindustria, per operai, impiegati e quadri e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti Industriali per i Dirigenti.

- **CdA**: Consiglio di Amministrazione di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

- **Codice Etico o Codice**: Documento che rappresenta l'insieme di valori, principi, linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società.

- **Decreto o d.lgs. 231/2001**: Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11, Legge 29 settembre 2000, n. 300» e successive modifiche ed integrazioni.

- **Destinatari**: soggetti meglio definiti al paragrafo 2.6 del presente documento.

- **Enti**: soggetti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica con esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, altri enti pubblici non economici nonché enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

- **Modello o Modello Organizzativo**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del d.lgs. 231/2001 adottato da ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

- **Organismo di Vigilanza o OdV**: l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo, a cui è affidata dalla Società la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

- **Protocolli**: specifici protocolli di decisione, in conformità a quanto prescritto dall'art. 6 c. 2 lett. b) d.lgs. 231/01, che contengono un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare il profilo di rischio individuato.

- **Reati**: i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/2001.

- **RdF**: Responsabili di Funzione, ovvero i Destinatari del Modello Organizzativo che hanno la responsabilità operativa di ciascun ambito di attività aziendale nel quale sia emerso un rischio potenziale di commissione dei Reati.

- **Soggetti Privati:** amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci, liquidatori di una società terza o coloro che sono sottoposti alla loro direzione o vigilanza ovvero i soggetti che, in base alle vigenti normative, potrebbero essere destinatari di condotte di corruzione tra privati ai sensi dell'art. 2635 c.c..

- **Soggetti Terzi:** soggetti terzi quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali, i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società**.**

- **Soggetti Ulteriori:** soggetti estranei alla compagine societaria quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i fornitori, i consulenti, i professionisti, le agenzie di lavoro, gli appaltatori di servizi di cui agli artt. 4 e 20 del d.lgs. 276/2003, i subappaltatori ed i partner commerciali nonché eventuali ulteriori soggetti a cui la Società ritenesse opportuno estendere l'applicabilità del Modello.

Per una corretta comprensione e applicazione del Modello e dei Protocolli, in considerazione dei numerosi rimandi ivi contenuti e della rilevanza della tematica per la Società, si riportano di seguito le definizioni di "Pubblico Ufficiale" e "Persona incaricata di pubblico servizio", così come definite dal Codice Penale, e la definizione

di “Pubblica Amministrazione” così come espressa nel parere del Consiglio di Stato n. 11482/2004:

- **Pubblico Ufficiale** (art. 357 c.p.): “*Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali, coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*”;
- **Persona incaricata di un pubblico servizio** (art. 358 c.p.): “*Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*”;
- **Pubblica Amministrazione** (Consiglio Stato, parere n. 11482/2004): “*La nozione di pubblica amministrazione (omissis), sembra quindi debba intendersi in senso ampio e tale da ricomprendere l’insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria[1], che sono chiamati ad operare, in relazione all’ambito di attività considerato, nell’ambito di una pubblica funzione*”.

Si segnala inoltre che la natura privatistica di alcuni Enti, che svolgono servizi pubblici anche in seguito alla loro trasformazione in società per azioni (es. Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc.), non esclude che i medesimi continuino a perseguire finalità pubbliche e che la loro attività continui ad essere disciplinata da normative di diritto pubblico (in questi casi coloro che operano in questi enti, ad esempio i dipendenti, possono essere qualificati come Pubblici Ufficiali o come Incaricati di Pubblico Servizio)[2].

---

[1] Indici sintomatici per l’individuazione dell’“organismo di diritto pubblico secondo l’interpretazione della giurisprudenza comunitaria” sono:

- ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dallo Stato o enti pubblici;
- attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale.

[2] Possono quindi considerarsi come “soggetti pubblici”, a titolo esemplificativo e non esaustive:

- Le Amministrazioni dello Stato (Governo, Parlamento, Ministeri, Magistratura ordinaria e contabile, consolati e ambasciate, ecc.)
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Provincie, Comuni,…)
- Università e Scuole;
- ASL e Ospedali
- Agenzia delle Entrate e Enti previdenziali (INPS, INAIL, ecc…)

Infine, in merito ai soggetti attivi o destinatari delle condotte illecite internazionali previste dal d.lgs. 231/01, il legislatore ha definito espressamente l'elenco dei soggetti appartenenti a organi internazionali[3], inclusi i soggetti la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio.

Si sottolinea, infine, che, a seguito dell'approvazione della legge 6 novembre 2012 n. 190 ("*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*"), nel catalogo delle fattispecie di reato per le quali è prevista la responsabilità amministrativa ex d.lgs. 231/01 è stato inserito il reato di "*corruzione tra privati*" (art. 2635 c.c.) e con il d.lgs.38/2017 il reato di *"istigazione alla corruzione tra privati"* (art. 2635-bis c.c.). Il Modello ed i Protocolli hanno pertanto la funzione di prevenire attività corruttive poste in essere, non solo nei confronti della Pubblica Amministrazione ma anche di Soggetti Privati, che potrebbero integrare la suddetta fattispecie di reato e che, se commesse nell'interesse o a vantaggio della Società, potrebbero comportare l'applicazione di sanzioni nei confronti della medesima.

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità amministrativa degli Enti in relazione a predeterminati reati (cd. presupposti), commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'Ente stesso. Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- Camere di Commercio
- Autorità di Vigilanza indipendenti (Consob, Banca d'Italia, ISVAP, AVCP, Garante per la protezione dei dati personali, Garante della concorrenza e del mercato, ecc…)
- Altri Enti Pubblici non territoriali (CNR, AGEA, ecc…)
- Dipendenti di Enti privati che perseguono finalità pubbliche (Poste Italiane, ENEL, Ferrovie dello Stato, ENI, ecc…)

[3] In forza del disposto di cui all'art 322-bis ("Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri") del codice penale, i seguenti soggetti:

- membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- funzionari e agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;
- coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso in operazioni economiche internazionali.

Sono considerate "operazioni economiche internazionali" rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali e simili.

- un “apicale”, intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell’Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un “sottoposto”, intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all’altrui vigilanza e direzione, avendo un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell’azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell’interesse o a vantaggio dell’azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel D.Lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti. A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

Il dettaglio dei reati che determinano l’applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/2001 è contenuto **nell’Allegato A – Elenco reati 231**, di volta in volta aggiornato.

La responsabilità degli Enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal d.lgs. 231/2001.

La mai così accentuata vocazione globale dei mercati economici rende tutt’altro che secondaria la verifica dell’attitudine all’extraterritorialità delle norme punitive poste a presidio delle regole che disciplinano l’attività d’impresa in generale e di quelle contenute nel d.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. 231/2001, infatti, contiene una disposizione (art. 4 del Decreto), ispirata ad un moderato principio di *universalità* della giurisdizione, secondo cui si può applicare la responsabilità amministrativa a carico di un Ente con sede principale in Italia per la commissione di uno dei reati-presupposto, previsti nel catalogo dei reati 231, anche laddove esso sia stato consumato interamente all’estero. In particolare, il comma 1 dell’art. 4 sopra menzionato configura la responsabilità amministrativa dell’Ente in tutti i casi in cui, per il

reato-presupposto commesso all'estero, debba essere punita anche la persona fisica che l'abbia commesso ai sensi degli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

Perché il giudice italiano eserciti la sua giurisdizione, ed applichi le sanzioni amministrative previste dal Decreto a carico dell'Ente, in caso di commissione di reato all'estero, sono necessari i seguenti presupposti specifici:

1. il Reato deve essere commesso all'estero (e consumato interamente all'estero) dal soggetto qualificato ("apicale" o "sottoposto");
2. l'Ente deve avere la sede principale in Italia (artt. 2196 e 2197 c.c.);
3. si verifichi una delle condizioni previste dagli articoli 7[4], 8[5], 9[6] e 10 c.p.[7];
4. nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato in cui è stato commesso il fatto;

---

[4] Ai sensi dell'art. 7 c.p. (**Reati commessi all'estero**):

1. *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:*
    1. *delitti contro la personalità dello Stato italiano;*
    2. *delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto;*
    3. *delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano;*
    4. *delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni;*
    5. *ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*

[5] Ai sensi dell'art. 8 c.p. (**Delitto politico commesso all'estero):**

1. *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia.*
2. *Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela.*
3. *Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. E' altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*

[6] Ai sensi dell'art. 9 c.p. (**Delitto comune del cittadino all'estero**):

1. *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato.*
2. *Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa.*
3. *Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata conceduta, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*

[7] Ai sensi dell'art 10 c.p. (**Delitto comune dello straniero all'estero**):

1. *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce la pena di morte o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa.*
2. *Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del ministro della giustizia, sempre che:*
    1. *si trovi nel territorio dello Stato;*
    2. *si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni;*
    3. *l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*

5. nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Le sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 a carico degli Enti in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria da un minimo di € 25.822,84 fino a un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca del prezzo o del profitto del reato (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano solo relativamente ai Reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del Reato un profitto di rilevante entità e il Reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
b) l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato

mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;

c) l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il Decreto prevede, inoltre, che nei casi più gravi il giudice possa disporre l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal Reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

Il giudice può altresì applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

Se l'Ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di Reati, in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del d.lgs. 231/2001 (artt. da 24 a 25-terdecies), le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge[8] esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati[9]; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi[10].

[8] Artt. 6 e 7 del d.lgs. 231/2001.

[9] Si tratta di un'esimente da responsabilità in quanto serve ad escludere la colpevolezza (cioè l'elemento soggettivo necessario ai fini dell'esistenza del reato) dell'ente in relazione alla commissione del reato.

[10] Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato da parte di propri rappresentanti, dirigenti o dipendenti. Infatti se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado essi possono concorrere ad evitare all'ente delle più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. *b)*) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) ed inoltre possono determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12). Anche la semplice dichiarazione di voler attuare

Circa l'ipotesi di reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**[11], l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il modello;
- che il modello risulti astrattamente idoneo a *"prevenire reati della specie di quello verificatosi"*;
- che tale modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto[12].

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza[13];
- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione[14].

Nel caso di reati **commessi da soggetti sottoposti**, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge (art. 7 c. 2 d.lgs. 231/2001) se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e l'efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è

---

tali modelli unitamente ad altre condizioni può implicare la sospensione della sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

[11] A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma. Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

[12] L'adozione successiva alla commissione del reato ma precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento, comporta la riduzione della sanzione ai sensi dell'art. 12, comma 2 e art. 17 d.lgs. 231/2001.

[13] Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

[14] Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia. Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente[15], per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

Inoltre, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del d.lgs. 231 /2001, il Modello deve prevedere canali di segnalazione delle violazioni del Modello e delle condotte illecite. Tali canali devono essere predisposti, a decorrere dal 17 dicembre 2023, in conformità alle previsioni del decreto legislativo 24/2023, e della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. L'adozione di tali canali è comunque obbligatoria per le società con più di 50 dipendenti o operanti in taluni settori individuati dal decreto.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo[16], è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia[17].

Nel caso di specie sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria a giugno 2021, divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201 nonché il Codice di Comportamento ANCE, aggiornato da ultimo nel 2022.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione e/o Aggiornamento del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. (di seguito anche la "**Società**"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella

[15] Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

[16] Infatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

[17] Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere, dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni, gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società nel suo insieme.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture aziendali e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali; questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti**). I risultati di tale attività sono stati formalizzati in specifici documenti denominati "Matrici di Risk Assessment" che sono poi stati condivisi ed approvati dalle risorse intervistate e rimangono a disposizione dell'Organismo di Vigilanza per l'attività istituzionale ad esso demandata. É importante evidenziare che la mappa delle attività a rischio fotografa la situazione esistente alla data di redazione del presente Modello. L'evolvere delle attività aziendali richiederà il necessario aggiornamento della mappatura, al fine di ricomprendere gli eventuali rischi associabili alle nuove attività. Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) d.lgs. 231/01 si riportano le **aree di attività aziendali individuate come a rischio**, ovvero nel cui ambito potrebbero essere presenti rischi potenziali di commissione delle fattispecie di reato previste dal Decreto. In particolare, sono state identificate le seguenti aree di rischio:

  - Gestione della contabilità, predisposizione del Bilancio e operazioni sul patrimonio;
  - Gestione degli adempimenti fiscali e doganali;
  - Gestione dei flussi monetari e finanziari;

- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Gestione degli incarichi a professionisti esterni;
- Gestione dei rapporti contrattuali con la clientela della Divisione Contract;
- Gestione della produzione, della comunicazione e dei diritti di proprietà intellettuale e industriale;
- Selezione, sviluppo e amministrazione del personale;
- Gestione dei rapporti contrattuali con gli intermediari e i partner commerciali;
- Gestione dei sistemi informativi e dei diritti d'autore in ambito ICT;
- Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi;
- Gestione degli adempimenti e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Gestione dei rapporti contrattuali e commerciali con la clientela della Divisione Casa;
- Gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- Gestione degli adempimenti in materia ambientale.

- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale ed **identificazione delle azioni di miglioramento**, individuando modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adeguamento del sistema dei controlli preventivi**). Scopo di tale fase è consistito nell'individuazione, per ciascuna area di rischio, dei presidi organizzativi, di controllo e comportamento esistenti a presidio delle specifiche fattispecie di reato richiamate dal Decreto, nella valutazione della loro idoneità a prevenire i rischi evidenziati nella precedente fase di risk assessment e quindi nelle azioni di miglioramento da apportare. É stata fatta quindi un'analisi comparativa tra l'organizzazione esistente ("*as is*") ed un modello di riferimento a tendere valutato sulla base del contenuto del Decreto, delle indicazioni dell'ampia giurisprudenza e delle linee guida di Confindustria ("*to be*"). Da tale confronto sono state identificate le aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente che saranno implementate nella documentazione procedurale aziendale.

- **predisposizione del Modello**, prevedendo l'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

- in fase di **revisione del Modello** si è proceduto ad un'ulteriore attività di *risk assessment* e di *gap analysis*, volta alla mappatura di eventuali aggiornamenti ai profili di rischio (sulla base delle modifiche dell'attività della Società, degli interventi normativi, e delle indicazioni delle linee guida di Confindustria) e di profili di miglioramento dei presidi adottati dalla Società a riguardo.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti e degli illeciti in genere, nei processi a rischio.

La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'ente, come dichiarato nel Codice Etico e qui confermato, e comporta sempre un danno per la Società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per la adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre, Il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'Ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del

Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. *secondo l'intenzione*) o di reati colposi (cd. *contro l'intenzione* e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

Con l'introduzione dei Reati colposi nell'ambito di applicazione del Decreto, avvenuta con la L. 123/2007 (che introducendo nel Decreto l'art. 25 septies ha previsto la responsabilità amministrativa per i reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), il criterio di esenzione da responsabilità indicato al punto c) – e cioè la dimostrazione che il fatto è stato commesso attraverso la fraudolenta elusione dei presidi posti dall'Ente nell'ambito della propria organizzazione – proprio per la mancanza della volontarietà dell'evento lesivo (morte o lesioni gravi o gravissime) non può trovare applicazione. In tal caso l'ente dovrà dimostrare che la violazione colposa commessa dal proprio esponente è stata posta in essere nonostante fosse stato attuato un efficace sistema di monitoraggio dell'applicazione delle regole, generali e speciali, volte ad evitare il rischio di verificazione dell'evento.
L'elemento essenziale ed unificante delle varie e possibili forme di responsabilità in materia di sicurezza, anche ai fini dell'applicabilità dell'art. 25 septies del d.lgs. 231/2001, è rappresentato dalla mancata adozione all'interno dell'Ente di tutte le misure di sicurezza e prevenzione tecnicamente possibili e concretamente attuabili, alla luce dell'esperienza e delle più avanzate conoscenze tecnico-scientifiche. Gli obblighi di sicurezza in capo agli Enti, inoltre, devono essere considerati non solo nella loro componente statica (adozione delle misure di prevenzione e sicurezza) ma anche nella loro componente dinamica, che implica l'obbligo di informare e formare
i lavoratori sui rischi propri dell'attività lavorativa e sulle misure idonee per evitare i rischi o ridurli al minimo. L'articolo 30 del d.lgs. 81/2008, che richiama espressamente il d.lgs. 231/2001, prevede, in particolare, l'esclusione dalla responsabilità amministrativa per l'Ente che abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello che assicuri un sistema aziendale finalizzato all'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione;

- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Per tutte le attività sopra elencate, il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Infine, la suddetta norma richiede che il Modello preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello dovranno essere adottati ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Il comma 5 del medesimo articolo 30 d.lgs. 81/2008 prevede che in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti sopra richiamati.

2.4. Struttura

Il presente Modello è costituito dalla presente parte generale e da una parte speciale, composta da più allegati, ognuno dei quali predisposto in relazione alle diverse tipologie di reato contemplate nel decreto, periodicamente aggiornata.

La parte generale descrive i contenuti del Decreto, richiamando le fattispecie di reato che determinano la responsabilità amministrativa in capo ad un ente, le possibili sanzioni e le

condizioni per l'esenzione della responsabilità, nonché la struttura organizzativa della Società e le attività svolte per la costruzione, diffusione e aggiornamento del Modello.

La parte speciale contiene un insieme di regole e di principi di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa *ex* d.lgs. 231/2001.

Le modalità di attuazione delle regole e principi della parte speciale è demandata ad un insieme di protocolli procedurali (di seguito i "**Protocolli**") i quali, acclusi alla parte speciale, sono parte integrante e sostanziale del presente Modello.

Le regole contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico pur presentando il primo, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, un obiettivo diverso rispetto al secondo. Si specifica, infatti, che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "etica aziendale" che ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. riconosce come propri;
- il Modello risponde a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione dei reati che possono comportare l'attribuzione della responsabilità amministrativa in capo alla Società.

Inoltre, il Modello è integrato:

- dal Codice di Condotta per i Fornitori adottato dalla Società, che vincola i fornitori della Società al rispetto dei principi ricavati dal Codice Etico, come integrati dalle condizioni generali di acquisto;
- dalla Policy Whistleblowing adottata dalla Società, conformemente alle previsioni dell'Art. 6, co. 2-bis del d.lgs. 231/2001, come modificato dal decreto legislativo 24/2023, e della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione;
- dalle procedure adottate dalla Società nell'ambito del Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza (conforme alla norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018);
- dalle procedure adottate dalla Società ai fini della certificazione Forest Stewardship Council; e

- dai regolamenti e dalle policy interne della Società.

Le linee guida emanate da Confindustria a giugno 2021 valorizzano la sinergia tra il Modello e la documentazione dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-INAIL, OHSAS 18001 o ISO 45001), ambientale (EMAS o ISO 14001), di sicurezza informatica (ISO 27001), di qualità (ad esempio ISO 9001, nonché le altre norme volontarie distinte per tipoligia di prodotti e/o servizi offerti) e anticorruzione (ISO 37001), in un'ottica di compliance integrata. Tuttavia, si chiarisce che l'adozione di un sistema certificato di gestione aziendale, pur rappresentando un indicatore dell'inclinazione dell'ente alla cultura del rispetto delle regole, non mette l'ente al riparo da una valutazione giudiziale di inidoneità del Modello ai fini della responsabilità da reato, rimanendo fondamentale l'integrazione con i presidi adottati in attuazione del decreto legislativo 231/2001.

Infine, la Società è soggetta, per il tramite della sua società controllante (B&B Italia S.p.A., "**B&B**"), all'attività di direzione e coordinamento della società holding Design Holding S.p.A. ("**DH**" e, assieme alle sue controllate, il "**Gruppo DH**") ai sensi dell'art. 2497 c.c.. L'attività di direzione e coordinamento sulle società del Gruppo DH esercitata da DH, la quale è dotata di un proprio Modello Organizzativo e di Controllo completo di appositi Protocolli nonché di policy applicabili a tutto il gruppo, è normata all'interno di un Regolamento di Gruppo e di una Policy Comitati. La controllante B&B è a sua volta dotata di un proprio Modello Organizzativo e di Controllo completo di Protocolli e procedure, e coopera su vari livelli con la Società, realizzando una condivisione di informazioni finalizzata anche, in questo contesto, al corretto aggiornamento dei rispettivi Modelli e della relativa documentazione, nonché alla corretta implementazione di questi ultimi.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogni qualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza che all'occorrenza può avvalersi della collaborazione ed assistenza di professionisti esterni, per poi proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o opportune.

2.6 Destinatari del Modello

Le regole contenute nel Modello si applicano a tutti gli esponenti aziendali coinvolti, anche di fatto, nelle attività di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. considerate a rischio ai fini della citata normativa.

In particolare, il Modello si applica ai seguenti destinatari (di seguito "**Destinatari**"):

- tutti i componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale);
- i dirigenti (ovvero coloro che risultano inquadrati in tal modo in base al CCNL applicabile);
- i dipendenti (ovvero i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, anche a termine);
- i Soggetti Terzi (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i collaboratori a progetto, gli stagisti, i lavoratori interinali, i dipendenti di società del Gruppo in distacco presso la Società, i fornitori/consulenti/appaltatori/subappaltatori della Società, partner commerciali della Società).

I Soggetti Terzi devono essere vincolati al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e dei principi etici e comportamentali adottati da ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. attraverso il Codice Etico mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

La Società può valutare di volta in volta l'opportunità di vincolare i Soggetti Ulteriori, oltre che al rispetto dei principi etici e comportamentali adottati da ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. attraverso il Codice Etico, anche al rispetto delle prescrizioni dettate dal d.lgs. 231/2001 e adottate nel proprio Modello mediante la sottoscrizione di apposite clausole contrattuali, che

consentano alla Società, in caso di inadempimento, di risolvere unilateralmente i contratti stipulati e di richiedere il risarcimento dei danni eventualmente patiti (ivi compresa l'eventuale applicazione di sanzioni ai sensi del Decreto).

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA INTERNO

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito in composizione monocratica o pluripersonale.

Nel caso di Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno non appartenente alla struttura aziendale, ad esempio un libero professionista, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della Società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali, nonché al fine la continuità d'azione.

In composizione plurisoggettiva, invece, si prevede che almeno un componente sia scelto tra soggetti esterni[18].

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Pur non prevedendo il Decreto 231 specifici requisiti, ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. al fine di garantirne gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida delle associazioni di categoria più rappresentative, ritiene opportuno che l'Organismo medesimo risponda ai seguenti requisiti:

[18] L'art. 6, comma 4 bis, d.lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l.n. 183/11 e dal d.l. 212/11, prevede che "*Nelle societa' di capitali il Collegio Sindacale, il consiglio di sorveglianza e il Collegio Sindacale possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza*".

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA	L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione. All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio e preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal management aziendale.
INDIPENDENZA	L'Organismo di Vigilanza è del tutto libero da condizionamenti rispetto all'Ente. I suoi membri non devono trovarsi in conflitto di interesse nei confronti della Società.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato tale (di regola pluriennale) da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congro a valutare eventuali situazioni anomale. Ove composto solo da soggetti esterni dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto e garantire così all'OdV di ravvisare con tempestività eventuali situazioni anomale. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole. L'azione di controllo e monitoraggio viene svolta in dialettica e interazione con il management ed i soggetti collocati in posizione di staff.
ONORABILITÀ	I singoli componenti dell'OdV devono: - essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del DM 162/2000; - non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; - non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.

3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

La nomina avviene mediante delibera dell'Organo Amministrativo. I candidati proposti

devono rispondere ai requisiti previsti dal punto 3.2 che precede, verificabili mediante curriculum personale.

La nomina avviene per la durata prevista dal punto 3.4 che segue, salvo il caso di sostituzione di un componente in corso di mandato, nel qual caso la nomina avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti; in caso di organismo in composizione monocratica, la sostituzione si intenderà ad ogni effetto come nuova nomina e si applicherà la durata prevista al punto 3.4 che segue.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, mediante lettera a firma del legale rappresentante della Società, che viene fatta sottoscrivere per accettazione dall'interessato. In caso di mancata accettazione, l'Organo Amministrativo provvede ad integrare l'OdV seguendo la procedura di nomina.

3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale che decorre dalla nomina da parte dell'Organo amministrativo della Società. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di *vacatio*, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili. Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al legale rappresentante dell'Organo Amministrativo ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le dimissioni hanno effetto, salvo diversa indicazione da parte dell'interessato o diversamente concordato con la Società, dalla data di ricezione da parte del legale rappresentante dell'Organo Amministrativo.

Anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza, per la decadenza o la revoca dal mandato si osservano le seguenti regole a seconda della tipologia dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, dichiara la decadenza dal mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

L'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una

delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per ratifica dell'Organo Amministrativo.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, nonché i relativi poteri di iniziativa e controllo:

a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;

b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'organo amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:

i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,

ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,

iii. modifiche normative che mutino il rischio per l'azienda;

c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;

d) ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge

3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti

autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni di ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reato o, ancora, ai fini della normativa antiriciclaggio. Fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della privacy.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal Modello 231, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi in termini di notizie e/o documenti, sia di carattere generale che specifico per ogni area di rischio reato, a carico delle funzioni della Società. A seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni nel Modello si prevedono diverse tempistiche, prevedendosi una comunicazione tempestiva o periodica con diverse scadenze.

In particolare, in linea generale sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione aziendale interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti in ciascuna delle Parti Speciali del Modello le seguenti informazioni e/o documenti specifici (NB: a mancata comunicazione da parte del responsabile equivale a comunicazione negativa, intesa come comunicazione di assenza delle informazioni/documenti oggetto del flusso informativo):

a. le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
b. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs. 231/2001;
c. i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
d. i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro

attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;

e. le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
f. le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
g. eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
h. le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
i. la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
j. le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
k. altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati relativi alla presente parte speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o

comunicazioni all'OdV concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio.

Il Codice Etico adottato dalla Società e dal Gruppo disciplina altresì ulteriori canali di informazione e coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, riepilogati nello schema al termine del paragrafo.

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica nella disponibilità dell'OdV odv@arclinea.net;
- all'indirizzo di ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o allo stesso presso l'indirizzo della Società.

Flussi informativi regolati dal Modello 231 e dal Codice Etico

FLUSSO (DA E VERSO L'ODV)	RESPONSABILE	DESTINATARIO	PERIODICITÀ
Relazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento (include una descrizione del numero e della natura delle segnalazioni *whistleblowing* ricevute)	Comitato Etico	Organismo di Vigilanza	Annuale
Relazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento	Organismo di Vigilanza	Consiglio di Amministrazione	Annuale
Condivisione tempestiva di qualsiasi segnalazione *whistleblowing* che riporti fatti potenzialmente rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001	Comitato Etico	Organismo di Vigilanza	Evento
Flusso informativo periodico	i Responsabili di Unità Operativi individuati dall'OdV, i quali ricevono i report predefiniti sulla base dei Prococolli applicabili.	Organismo di Vigilanza	Come definita dall'OdV

Flusso informativo ad evento	Ciascun Responsabile di Funzione	Organismo di Vigilanza	Evento
Richiesta di flussi informativi dedicati	Organismo di Vigilanza	Soggetti interessati	Evento

3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing[19].

In attuazione delle previsioni di cui all'art. 6 comma 2-bis del d.lgs.231/2001, come modificato dal decreto legislativo 24/2023, e della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, la Società ha adottato una Policy Whistleblowing

[19] La l. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. *Whistleblowing* volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro. In particolare, è stato modificato **l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001**. Il **comma 2-bis** richiedeva che i Modelli organizzativi prevedessero: *"a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione; b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante; c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*". Ai sensi del **comma 2-ter** *"L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo".* Infine, il **comma 2-quater** prevedeva che *"Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa*". I commi 2-ter e 2-quater sono stati abrogati dal decreto legislativo 24/2023, e continueranno ad applicarsi solo alle segnalazioni effettuate fino al 14 luglio 2023. Il comma 2-bis è stato modificato, richiedendo che i Modelli organizzativi prevedano: "*ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 Ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)".* Per le società private che abbiano impiegato nell'ultimo anno una media di lavoratori inferiore a 250, continua ad applicarsi l'articolo 6, comma 2-bis, lettere a) e b), del D.lgs. 231/2001 fino al 17 dicembre 2023.

che disciplina la presentazione delle segnalazioni, il trattamento delle segnalazioni, la tutela della confidenzialità dei segnalanti e i diritti dei segnalanti ad un aggiornamento sulla segnalazione.

Ai fini dell'implementazione della Policy Whistleblowing, la Società si avvale di un canale di segnalazione accessibile all'indirizzo: https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/default_new4.asp?token=ARCLINEAWB

Segnalazioni tramite indirizzi fisici o in persona possono essere presentate secondo le disposizioni della Policy Whistleblowing.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni previste nell'**Allegato B** al presente Modello; egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste nell'**Allegato B** al presente Modello, effettuare una segnalazione con dolo o colpa grave, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 24/2023.

Non sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del Modello.

3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del suo legale rappresentante:

- mediante una relazione periodica, di regola annuale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; l'obbligo di relazionare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;

- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate al Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231. Qualora tali violazioni riguardino l'Organo Amministrativo nel suo complesso o nella maggioranza dei suoi componenti, l'Organo di Vigilanza potrà effettuare la segnalazione all'Assemblea.

Ove infine le violazioni riguardino il legale rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'OdV potrà rivolgersi all'Assemblea.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi a cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione diretta dell'OdV all'Autorità previsti dalla legge in materia di repressione del riciclaggio.

3.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove nececessario, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale; l'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività; in tale ambito, l'OdV avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dall'Ente in materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il budget reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo per il tramite del legale rappresentante, che provvederà in merito.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti degli Apici e dei Dipendenti

Il presente modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda ha ritenuto di darsi.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- i componenti degli organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano comunicazione su dove reperire il Modello e il Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori, da parte dei procuratori aventi contatti istituzionali con gli stessi, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate dalla Società e dal Gruppo DH - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali, al fine di sensibilizzarli all'esigenza della Società a che il loro comportamento sia conforme alla legge, con particolare riferimento ai quanto disposto dal d.lgs. 231/2001;
- i neo assunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello e del Codice Etico oppure i riferimenti su dove reperirli. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti o dove reperirli.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il nuovo Modello e il Codice Etico.

Il piano di formazione tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning).

Il piano prevede:

- una formazione di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nelle strutture in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione è da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. provvede all'informazione dei soggetti che operano per conto dell'azienda sotto la vigilanza ed il coordinamento degli apici aziendali, in particolare ai consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, che operassero in aree e con attività a rischio, della esistenza delle regole comportamentali e procedurali di interesse.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali e prevedono il diritto al risarcimento dell'eventuale danno patito.

I fornitori sottoscrivono il Codice di Condotta per i Fornitori adottato dalla Società, che li vincola al rispetto dei principi espressi nel Codice Etico, come dettagliati nelle condizioni generali di acquisto.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, è stato previsto per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito (o dall'avvio stesso) di un procedimento penale in capo ai soggetti, in quanto le violazioni al Codice Etico e al Modello ledono di per sé il rapporto di fiducia instaurato con ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A.

Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'**Allegato B - Sistema Disciplinare**, di volta in volta aggiornato e diffuso in conformità a quanto previsto dalla legge, quale ad esempio l'art. 7 della Legge 300/1970 o Statuto dei Lavoratori, e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici, rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati *ex* d.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Tali principi sono inseriti nel Codice Etico, che è parte integrante del presente Modello; si tratta di un documento adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, contenente l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici adottati dall'ente nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che ARC LINEA ARREDAMENTI S.P.A. riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i destinatari.

ALLEGATI:

- **Allegato A**: Elenco reati 231
- **Allegato B:** Sistema disciplinare