

ARTEST – LABORATORI E SERVIZI – SOCIETA' PER AZIONI

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D. LGS. N. 231/2001)

SOMMARIO

1	DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO	3
1.1	Introduzione	3
1.2	Natura della responsabilità.....	4
1.3	Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	4
1.4	Fattispecie di reato	4
1.5	Apparato sanzionatorio	6
1.6	Delitti tentati	7
1.7	Procedimento di accertamento dell'illecito.....	7
1.8	Modelli di organizzazione, gestione e controllo	7
1.9	Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti	9
1.10	Sindacato di idoneità.....	9
2	DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ARTEST – LABORATORI E SERVIZI - S.P.A.....	10
2.1	Artest – Laboratori e Servizi – S.p.A.....	10
2.2	Attività svolte da Artest S.p.A.	10
2.3	Sistema di Gestione integrato (qualità, accreditamento, 231 e Privacy)	11
2.4	Governance di Artest – Laboratori e Servizi – S.p.A.	12
2.5	Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni	13
2.6	Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	14
3	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE	15
3.1	Premessa.....	15
3.2	Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001.....	16
3.3	Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.....	17
3.4	Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi	18
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001.....	20
4.1	L'Organismo di Vigilanza	20
4.2	Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.	21
5	SISTEMA DISCIPLINARE.....	22
5.1	Funzione del sistema disciplinare	22
5.2	Misure nei confronti di lavoratori subordinati	22
5.3	Violazioni del Modello e relative sanzioni.	23
5.4	Misure applicate nei confronti dei dirigenti.....	25
5.5	Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	25
5.6	Misure nei confronti dei Sindaci.....	25

5.7	Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.	26
6	PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	27
7	ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO.....	28

ALLEGATI

1. CODICE DI CONDOTTA
2. DICHIARAZIONE MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
3. PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI
4. STATUTO ORGANISMO DI VIGILANZA
5. PROCEDURA WHISTLEBLOWING

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE - REATI RILEVANTI

PARTE SPECIALE – AREA LABORATORIO E AREA TECNICA

CAPITOLO 1

1 DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

1.1 Introduzione

Con il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Decreto”), in attuazione della delega conferita al Governo con l’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300¹ è stata dettata la disciplina della “*responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato*”.

In particolare, tale disciplina si applica agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Il D. Lgs. 231/2001 trova la sua genesi primaria in alcune convenzioni internazionali e comunitarie ratificate dall’Italia che impongono di prevedere forme di responsabilità degli enti collettivi per talune fattispecie di reato.

Secondo la disciplina introdotta dal D. Lgs. 231/2001, infatti, le società possono essere ritenute “responsabili” per alcuni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio delle società stesse, da esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti “in posizione apicale” o semplicemente “apicali”) e da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

La responsabilità amministrativa delle società è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest’ultima.

Tale ampliamento di responsabilità mira sostanzialmente a coinvolgere nella punizione di determinati reati il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all’entrata in vigore del decreto in esame, non pativano conseguenze dirette dalla realizzazione di reati commessi, nell’interesse o a vantaggio della propria società, da amministratori e/o dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto alle società sono ora applicabili, in via diretta e autonoma, sanzioni di natura sia pecuniaria che interdittiva in relazione a reati ascritti a soggetti funzionalmente legati alla società ai sensi dell’art. 5 del decreto.

La responsabilità amministrativa della società è, tuttavia, esclusa se la società ha, tra l’altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; tali modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento (linee guida) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società, fra le quali Confindustria, e comunicati al Ministero della Giustizia.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

¹ Il D. Lgs. 231/2001 è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001, n. 140, la Legge 300/2000 sulla Gazzetta Ufficiale del 25 ottobre 2000, n. 250.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, la Relazione illustrativa al Decreto sottolinea la «nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia».

Il D. Lgs. 231/2001 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo «amministrativo» – in ossequio al dettato dell'art. 27 della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del D. Lgs. 231/2001 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Come sopra anticipato, secondo il D. Lgs. 231/2001, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo 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 dell'ente stesso” (i sopra definiti soggetti “in posizione apicale” o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001);
- ✓ da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/2001).

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/2001), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- B. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*);
- C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*);
- D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*);
- E. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1);
- F. Reati societari, incluso il reato di corruzione tra privati e di istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-*ter*);
- G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*);
- H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1);
- I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinqies*);
- J. Reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*);
- K. 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 (art. 25-*septies*);
- L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*);
- M. Delitti in materia di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*);
- O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-*decies*);
- P. Reati ambientali (art. 25-*undecies*);
- Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- R. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies*);
- S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-*quaterdecies*);
- T. Reati tributari (art. 25-*quinqiesdecies*);
- U. Contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- V. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);

W. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);

X. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, L. 9/2013);

Y. Reati transnazionali (art. 10, L. 146/2006).

Le categorie sopra elencate sono destinate ad aumentare ancora, anche in adeguamento a obblighi di natura internazionale e comunitaria.

Per quanto concerne Artest, sono state considerate potenzialmente rilevanti alcune fattispecie di reato rientranti nelle categorie: A-B-E-F-I-K-L-N-O-Q-T.

1.5 Apparato sanzionatorio

Sono previste dagli artt. 9-23 del D. Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare) che può variare da un minimo di euro 25.822,00 a un massimo di euro 1.549.370,00;
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in: (i) interdizione dall'esercizio dell'attività; (ii) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; (iii) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; (iv) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; (v) divieto di pubblicizzare beni o servizi; (vi) confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare); (vii) pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni: (a) la società ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; (b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività della società (in luogo

dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

1.6 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti sanzionati sulla base del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà.

E' esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.7 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del D. Lgs. 231/2001 prevede «La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono».

1.8 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del D. Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società. In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, infatti, la società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, D. Lgs. 231/2001):

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

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"².

² La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 si esprime, a tale proposito, in questi termini: "Ai fini della responsabilità dell'ente occorrerà, dunque, non soltanto che il reato sia ad esso ricollegabile sul piano oggettivo (le condizioni alle quali

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta³.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 7, comma 4, del D. Lgs. 231/2001 definisce, inoltre, i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli organizzativi:

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

Si assiste qui a un'inversione dell'onere della prova a carico dell'accusa, che dovrà, nell'ipotesi prevista dal citato art. 7, provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il D. Lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, come specificato dall'art. 6, comma 2, devono:

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

ciò si verifica, come si è visto, sono disciplinate dall'articolo 5); di più, il reato dovrà costituire anche espressione della politica aziendale o quanto meno derivare da una colpa di organizzazione". Ed ancora: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."

³ Art. 7, comma 1, del D. Lgs. 231/2001: "Soggetti sottoposti all'altrui direzione e modelli di organizzazione dell'ente – Nel caso previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera b), l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 231/2001 prevede “*I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati*”.

Le principali Linee Guida poste a base del presente Modello sono quelle emanate da Confindustria, aggiornate, da ultimo, a giugno 2021 (di seguito, “Linee guida di Confindustria”); tali documenti hanno fornito, tra l'altro, indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio (settore/attività nel cui ambito possono essere commessi reati), la progettazione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente) e i contenuti del modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al D. Lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. “prognosi postuma”.

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato. In altre parole, va giudicato “idoneo a prevenire i reati” il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

CAPITOLO 2 –

2 DESCRIZIONE DELLA REALTA' AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO GOVERNATIVO GENERALE DI ARTEST – LABORATORI E SERVIZI - S.P.A.

2.1 Artest – Laboratori e Servizi – S.p.A.

ARTEST – LABORATORI E SERVIZI – S.P.A. (di seguito, per brevità, anche Artest o la Società) ha sede in Modena, Via Repubblica Val Taro, n. 170; risulta costituita in data 19 febbraio 1993 e iscritta nel Registro delle Società in data 24.03.1993.

Successivamente, il 19.02.1996, viene iscritta nel Registro delle Imprese di Modena, Sezione Ordinaria al n. MO023-38165.

L'attività è svolta presso la sede legale.

La compagine societaria è attualmente costituita dai seguenti **soci**:

1. Consorzio Caseifici Cooperativi – Società agricola cooperativa: proprietaria di azioni pari al 19,43%
2. Caseificio Razionale Novese - Società cooperativa agricola: proprietaria di azioni pari al 16,31%
3. Consorzio Granterre – Caseifici e Allevamenti - Società cooperativa agricola: proprietaria di azioni pari al 18,62%
4. Albalat - Società cooperativa agricola: proprietaria di azioni pari al 23,48%
5. Cooperativa Casearia Castelnovese: proprietaria di azioni pari al 14,55%
6. Caseificio Sociale Casello - Modena: proprietaria di azioni pari al 4,6%
7. Caseificio Sociale San Pietro – Società cooperativa agricola: proprietaria di azioni pari al 2,9%.

2.2 Attività svolte da Artest S.p.A.

Nell'ambito dell'**oggetto sociale** (art. 4 dello Statuto), Artest S.p.A. esercita le seguenti attività:

1. analisi chimiche, biologiche, sensoriali e assistenza tecnica e consulenza;
2. progettazione, produzione e vendita di sistemi informatici di gestione o di supporto alle attività produttive;
3. ricerca nel settore della produzione e delle analisi chimiche, biologiche e sensoriali;

4. ricerca, progetti promozionali, anche per conto di terzi, analisi di mercato e studi di fattibilità relativi a investimenti industriali e commerciali e organizzazione di eventi legati al marketing territoriale;
5. progetti di formazione professionale degli addetti e dei tecnici delle imprese nei settori in cui opera la società

La Società è:

- provvista di Certificazione di conformità alla normativa **UNI CEI EN ISO/IEC 17025 (Requisiti Generali per la competenza dei laboratori di prova e taratura)**;
- provvista di **CERTIFICATO DI ACCREDITAMENTO (n. 0284) rilasciato da ACCREDIA per le prove consultabili sul sito www.accredia.it**;
- iscritta all'**Elenco Regionale dei Laboratori della Regione Emilia-Romagna** ai sensi della Delibera di Giunta Regionale n. 386/2011 (n. iscrizione: 008/MO/024).

Per quanto riguarda l'effettiva attuazione del suddetto oggetto sociale, come riscontrata al momento della predisposizione del presente Modello e con riguardo ai successivi aggiornamenti, si rimanda alla **Relazione di Mappatura delle Aree di Rischio e Gap Analysis**.

2.3 Sistema di Gestione integrato (qualità, accreditamento, 231 e Privacy)

Come già evidenziato, la società ha implementato un Sistema di Gestione per la Qualità certificato conforme alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025 e ai requisiti richiesti per l'accreditamento delle prove ACCREDIA.

L'adozione del Modello 231 (avvenuta nel 2015) si è innestata su una gestione operativa già caratterizzata da un sistema di controllo particolarmente rigoroso basato sull'implementazione dei predetti standard/accreditamenti; il Modello 231 è parte integrante del predetto sistema. A ciò si aggiunga che, nel 2018, Artest si è dotata di un sistema di gestione per la tutela e la circolazione dei dati personali conforme al GDPR n. 679/2016.

Il Manuale per la Qualità analizza la natura della società, l'organizzazione e la gestione delle risorse umane, individuando ruoli e responsabilità, sviluppa la politica per la qualità e gli obiettivi del sistema di gestione per la qualità, definisce i requisiti generali per il controllo, l'approvazione e la diffusione della documentazione.

Nell'ambito del predetto Sistema di Gestione Integrato, la Società ha regolamentato e proceduralizzato:

- l'esame e il riesame delle richieste e delle offerte dei contratti;
- il subappalto delle prove;
- l'approvvigionamento di servizi e forniture;
- i servizi al cliente e i reclami.

Il Manuale di Qualità, inoltre, definisce l'iter nel caso di prove non conformi, disciplinando le azioni correttive e quelle preventive.

La società, con puntuali richiami alle procedure espressamente codificate e individuate per iscritto in altra separata e apposita documentazione, ha regolamentato le modalità con cui vengono tenute sotto controllo le registrazioni della qualità (individuazione dei criteri con cui le registrazioni vengono identificate, archiviate e conservate).

Sempre nell'area Qualità, in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa di settore e dall'ente per l'accreditamento, Artest ha stabilito verifiche ispettive interne periodiche, allo scopo di appurare il mantenimento della conformità del Sistema Qualità e delle attività di prova ed una conseguente procedura di riesame delle stesse da parte della Direzione.

Il Manuale Qualità si occupa anche dei requisiti tecnici richiesti per l'esecuzione delle prove, della competenza e della formazione del personale e dei luoghi di lavoro.

Vengono, quindi, indicati i metodi di prova e la validazione dei metodi, sia per quanto attiene quelli normati che quelli non normati, analizzate le apparecchiature utilizzate, le modalità di campionamento, i criteri e le responsabilità per il controllo e la validazione dei dati di analisi e la presentazione dei risultati di analisi.

2.4 Governance di Artest – Laboratori e Servizi – S.p.A.

La governance societaria prevede un Consiglio di Amministrazione composto da 7 membri tra i quali sono stati individuati un Presidente, un Amministratore Delegato e un Vicepresidente.

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 21 dello Statuto, è investito dell'amministrazione della società e, quindi, di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, essendo a esso deferito ciò che dalla legge o dallo statuto stesso non sia inderogabilmente riservato all'assemblea.

I consiglieri vengono eletti dall'Assemblea ordinaria, anche fra non soci.

L'Assemblea è competente per i seguenti oggetti: (a) discutere e approvare il bilancio; (b) eleggere e surrogare i componenti dell'organo amministrativo; (c) procedere alla nomina dei sindaci e del Presidente del Collegio Sindacale e, ove richiesto, del soggetto deputato al controllo contabile; (d) deliberare su ogni altra materia espressamente attribuita alla sua competenza dalla legge o dallo statuto.

Nell'ambito del CdA, come sopra rimarcato, sono state rilasciate deleghe funzionali al **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, all'**Amministratore Delegato** e al **Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione**.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** ha la rappresentanza legale della società di fronte ai terzi e in giudizio e la firma sociale e, sulla base della delega attribuitagli dal Consiglio di Amministrazione, esercita, altresì, in collaborazione con l'Amministratore Delegato, **Funzioni Strategiche**.

I medesimi poteri e funzioni sopra indicati sono altresì attribuiti anche al **Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione**, il quale li svolge in caso di assenza o impedimento del Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un **Amministratore Delegato** il quale, altresì: **(a)** è il responsabile della tutela ambientale; **(b)** è stato individuato quale Datore di Lavoro ai fini del D. Lgs. n. 81/2008 ed è il responsabile della salute e sicurezza sul lavoro, in ragione dell'autonomia decisionale e di spesa allo stesso riconosciuta, nell'ambito del budget per la gestione della Società **(c)** è il responsabile della tutela e circolazione dei dati personali.

La Società è dotata di **Collegio Sindacale**; è, altresì, **assoggettata a revisione contabile** da parte di società iscritta all'apposito Albo.

Per quanto riguarda l'analisi e gli approfondimenti riferiti alle linee generali di governance sopra indicate e i successivi aggiornamenti, si rimanda alla **Relazione di Mappatura delle Aree di Rischio e Gap Analysis**.

A valle del predetto sistema di governance, la società **Artest è attualmente dotata di un organigramma** oggettivizzato in un documento diffuso tra gli interessati che è riportato nella suddetta **Relazione di Mappatura delle Aree di Rischio e Gap Analysis**.

Sotto il profilo organizzativo, la società opera attraverso le aree evidenziate in organigramma, ciascuna dotata di un proprio responsabile, con linea di riporto diretta all'Amministratore Delegato; le aree sono così individuabili:

- a) **Area Assicurazione Qualità**
- b) **Area Amministrazione**
- c) **Area Sicurezza e Ambiente di Lavoro**
- d) **Area Tecnologia di Produzione**
- e) **Servizi Zootecnici**
- f) **Verifiche Ristorazione**
- g) **Area Laboratorio**

A quest'ultima area fanno capo sei sotto-aree che concorrono, con diverse specializzazioni, a svolgere le attività di analisi e di laboratorio; ciascuna di queste è dotata a sua volta di un responsabile. Trattasi in particolare delle seguenti sotto-aree:

- **Accettazione**
- **Area Biologica (Microbiologia – Biologia Molecolare)**
- **Chimico**
- **Analisi Sensoriale**
- **Latte**

2.5 Protocolli di controllo per la formazione e l'attuazione delle decisioni

Artest è dotata di Organigramma aziendale, con l'indicazione delle funzioni attribuite a ciascuna posizione; detto **Organigramma** viene aggiornato in occasione di ogni sua variazione significativa.

Artest adotta un **sistema interno di deleghe di poteri e funzioni** che prevede l'attribuzione – nel rispetto del principio di coerenza - di incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, con assicurazione in capo al delegato di autonomia e poteri necessari per lo svolgimento della funzione.

Con riferimento alle attività relative ai processi sensibili espressamente individuate (Parti Speciali del Modello), sono previsti **specifici protocolli**, per ognuno dei quali è stata definita una procedura che descrive: **(a)** le modalità per l'assunzione e l'attuazione delle decisioni di gestione (incluso il normale svolgimento delle relative attività), con l'indicazione per ciascuna attività dei soggetti titolari delle funzioni, competenze e responsabilità, **(b)** le modalità di documentazione e di conservazione degli atti generati dalle procedure (documenti di registrazione della conformità), in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle stesse.

Le procedure interne previste per l'attuazione dei protocolli assicurano, per quanto possibile, la **segregazione** tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto a svolgere i controlli.

Sono stabiliti limiti all'autonomia decisionale per l'**impiego delle risorse finanziarie**, mediante fissazione di puntuali soglie quantitative, in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative affidate a singole persone.

Deroghe ai protocolli e alle procedure previsti nel Modello sono ammesse in caso di emergenza o di impossibilità temporanea di attuazione delle stesse. La deroga, con l'espressa indicazione della sua motivazione, deve essere comunicata al superiore gerarchico e, quando rilevante, all'**Organismo di Vigilanza**. I protocolli e le procedure attuative sono aggiornati anche su proposta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.6 Protocolli relativi alle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Finalità principale di tali protocolli è impedire la costituzione di fondi fuori bilancio.

Le procedure aziendali predisposte in attuazione di tali protocolli perseguono, per quanto possibile, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa l'impiego delle risorse finanziarie.

La Società, ai fini dell'attuazione delle decisioni di impiego delle risorse finanziarie, si avvale di intermediari finanziari e bancari sottoposti a una regolamentazione di trasparenza e di stabilità conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'Unione Europea.

Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse economiche o finanziarie hanno adeguata causale ed sono documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità a principi di correttezza professionale e contabile; il relativo processo decisionale è sempre verificabile.

Tutte le operazioni inerenti ad attività o prestazioni atipiche o inusuali devono essere specificamente e chiaramente motivate e comunicate all'**Organismo di Vigilanza**.

CAPITOLO 3

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Modello") e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di Artest da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori e a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano la fiducia e la reputazione di cui Artest gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità ai suddetti principi etici.

Attraverso l'adozione del Modello, la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico;
- messa a disposizione di chiare, semplici ed efficaci regole che permettano a tutti di svolgere le proprie funzioni e/o incarichi di lavoro, comportandosi e operando nel pieno rispetto delle leggi in materia;
- consentire alla Società, grazie a un sistema di presidi di controllo e a una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto;
- la previsione di un Organismo di Vigilanza, a diretto contatto con il Consiglio di Amministrazione e con l'Amministratore Delegato, con compiti di monitoraggio e verifica sull'efficace funzionamento del Modello nonché sulla sua osservanza;

- l'attenzione costante al continuo miglioramento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo mediante l'analisi non solo di quanto previsto dalle procedure, ma anche dai comportamenti e dalle prassi aziendali, intervenendo tempestivamente con azioni correttive e/o preventive ove necessario.

Le disposizioni del presente Modello sono vincolanti per **(i)** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società, **(ii)** i dipendenti della Società con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, **(iii)** ogni collaboratore, consulente, lavoratore autonomo che presti la propria attività, anche in stage, formazione, tirocinio all'interno della Società, **(iv)** coloro i quali, pur non essendo funzionalmente legati alla Società, intrattengono rapporti contrattuali per il raggiungimento degli obiettivi sociali, quali a esempio: partner, clienti, fornitori, subappaltatori (di seguito, i **Destinatari**).

3.2 Definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a norma del D. Lgs. 231/2001

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire qualità e autorevolezza dei risultati. Come già evidenziato, la realizzazione del Progetto di adozione del Modello si è basata sulle Linee Guida Confindustria. La metodologia applicata ha tenuto in debita considerazione il principio per cui il modello deve essere calibrato sulle specifiche caratteristiche dell'ente (dimensioni, tipo di attività, evoluzione diacronica).

L'attività di definizione del Modello di Artest ha tenuto presente quanto sopra esposto e si è estrinsecata nei seguenti elementi:

- ❖ analisi critica tesa a rinvenire le fattispecie di reato effettivamente rilevanti per la Società, con la finalità di restringere il campo alle ipotesi essenziali al fine di perseguire, attraverso la semplificazione e la funzionalità, la massima fruibilità del Modello da parte dei Destinatari;
- ❖ mappatura delle attività cosiddette "sensibili", con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei reati ricompresi nel D. Lgs. n. 231/2001;
- ❖ previsione di specifici presidi di controllo (come esplicitati nelle **Parti Speciali del Modello**) a supporto dei processi strumentali ritenuti esposti al rischio potenziale di commissione di reati;
- ❖ adozione di un Codice di Condotta (**Allegato 1**);
- ❖ istituzione di un Organismo di Vigilanza (Sezione Quarta della Parte Generale del presente Modello e **Allegato 4**), con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello con previsione di appositi flussi informativi verso detto organismo finalizzati a rendere continuativa l'attività di vigilanza (**Allegato 3**);
- ❖ adozione di un sistema sanzionatorio (come esplicitato nella Sezione Quinta della Parte Generale del presente Modello) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello;
- ❖ attivazione di canali interni di segnalazione (c.d. Whistleblowing) ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (**Allegato 5**);

- ❖ svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella **Sezione Sesta della presente Parte Generale**).

Nello specifico, l'attività di risk assessment è stata condotta secondo le modalità di seguito descritte:

- attraverso **(i)** la disamina della documentazione aziendale rilevante (tra cui organigramma societario, statuto sociale, deleghe di poteri, procedure e policies, certificazioni, etc.) e **(ii)** lo svolgimento di interviste strutturate con i Responsabili di Funzione, sono stati individuati i **Processi Aziendali che rappresentano Aree di Rischio** in relazione ai reati ricompresi nel Catalogo 231;
- individuazione, nell'ambito dei Processi, delle attività aziendali esposte al rischio di commissione delle fattispecie di reato ex D. Lgs. 231/2001 (**c.d. Attività Sensibili**) nel cui ambito potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione dei reati;
- individuazione **(i)** dei **Reati Presupposto** astrattamente configurabili, **(ii)** della descrizione esemplificativa delle possibili modalità di commissione dei reati stessi, **(iii)** delle Funzioni aziendali coinvolte;
- valutazione del livello di rischio potenziale associabile a ciascuna attività/processo sensibile (**Rischio Inerente o Intrinseco**), basata sui seguenti macro-assi: **(i)** Probabilità (grado di possibilità che l'evento a rischio si realizzi), **(ii)** Impatto (conseguenze della realizzazione dell'evento a rischio);
- predisposizione di un documento riassuntivo di quanto sopra contenente il percorso di Risk Assessment sopra descritto;
- sulla base dei risultati ottenuti, predisposizione delle **Parti Speciali del Modello**.

3.3 Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi

Il sistema di controllo interno e gestione dei rischi della Società si sostanzia nell'insieme di strumenti e strutture organizzative volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente.

In particolare, il sistema di controllo interno di Artest si basa, oltre che sulle regole comportamentali previste nel presente Modello, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico, declinazione dei valori guida per i comportamenti quotidiani;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- Sistema organizzativo aggiornato, formalizzato e chiaro;
- Sistema di Gestione per la Qualità conforme ai requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17025:2018;
- Accredimento di n. 34 prove di laboratorio da parte di Accredia;

- nomina di un Organismo di Vigilanza;
- nomina del Collegio Sindacale;
- affidamento dei compiti di revisione contabile a una società iscritta all'apposito Albo;
- Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
- formalizzazione delle prassi operative aziendali in appositi documenti (procedure) consegnate ai dipendenti;
- attività di formazione reiterata e differenziata;
- disposizioni contrattuali che regolano i rapporti con i fornitori e con i clienti;
- informatizzazione dell'attività aziendale, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business;
- sistema di segnalazione illeciti (c.d. Whistleblowing).

A quanto sopra, al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale sana e corretta, si aggiungono i seguenti **Protocolli Generali di Controllo**:

- **Tracciabilità** («ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua»): ogni operazione deve essere supportata da adeguata documentazione a garanzia della possibilità di effettuare in ogni momento controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;
- **Documentazione dei controlli**: l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione, effettuati in coerenza con le responsabilità assegnate, deve essere sempre documentata (eventualmente attraverso la redazione di verbali);
- **Segregazione**: separazione dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali.

3.4 Integrazione dei Sistemi di Controllo e Gestione dei Rischi

Il Sistema di Controlli Interni e Gestione dei Rischi sopra illustrato ha reso necessario un processo di integrazione tra i vari attori dello stesso. Ciò ha reso possibile razionalizzare le attività (in termini di risorse, persone, ecc.), migliorare l'efficacia ed efficienza delle attività di compliance e facilitare la condivisione delle informazioni attraverso una visione integrata delle diverse esigenze di compliance, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti. L'approccio integrato tende a contemplare procedure comuni che garantiscano efficienza e snellezza e che non generino sovrapposizione di ruoli (o mancanza di presidi), duplicazioni di verifiche e di azioni correttive.

L'attuazione del sistema integrato si basa su specifici e continui meccanismi di coordinamento e collaborazione tra i principali soggetti aziendali interessati tra i quali, a titolo esemplificativo, il Datore

di Lavoro e le altre figure di garanzia SSL, il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, il Responsabile della Qualità e l'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di compliance integrata è uno strumento di governance funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'impresa per garantire un successo sostenibile. Si basa su un approccio imperniato sull'efficacia e l'efficienza del sistema di controllo interno valorizzando le sinergie per mitigare i rischi; i pilastri che rendono possibile tale risultato sono: **(i)** Top level commitment, **(ii)** Cultura del controllo e dell'etica di impresa e **(iii)** Coordinamento tra gli attori del sistema di controllo interno.

CAPITOLO 4

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

4.1 L'Organismo di Vigilanza

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento dei suddetti compiti a un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Le Linee Guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, i requisiti di **autonomia e indipendenza** sono riscontrabili laddove l'iniziativa di controllo risulti svincolata da ogni interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente della Società in tal senso, è indispensabile l'inserimento dell'Organismo di Vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”* con la previsione di un *“riporto”* dell'Organismo di Vigilanza al massimo vertice sociale operativo ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso.

È, inoltre, indispensabile che all'Organismo di Vigilanza non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello;

Il connotato della **professionalità** deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza; in tal senso, la Società ha deciso di valorizzare tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività *“ispettiva”*, ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e gestione e di tipo giuridico, con particolare riguardo alle tematiche lavoristiche e penali.

Con particolare riguardo ai profili di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza dovrà avvalersi di tutte le risorse che la Società ha attivato per la gestione dei relativi aspetti e, in particolare, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

La **continuità di azione**, che garantisce una efficace e costante attuazione del modello organizzativo, è garantita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza.

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Artest ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 5 (cinque) anni e i suoi membri sono rieleggibili.

In assenza di specifiche indicazioni nel corpo del D. Lgs. 231/2001, Artest ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 (tre) anni e i suoi membri sono rieleggibili.

In via generale, è necessario che i membri dell'Organismo di Vigilanza possiedano, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza è ammessa per giusta causa, intendendosi per tale un grave inadempimento delle funzioni, nonché per casi di impossibilità sopravvenuta allorquando vengano meno requisiti di onorabilità, autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati dallo Statuto dell'Organismo di Vigilanza (**Allegato 4**).

Al fine di poter esercitare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di flussi informativi accurati, completi, tempestivi e costanti; la tipologia e il contenuto dei flussi informativi, le funzioni aziendali destinarie dell'obbligo di informativa e la tempistica di adempimento sono disciplinati nell'**Allegato 3 – Procedura Flussi Informativi**.

Sempre in linea generale, deve essere consentita e facilitata a tutti i Destinatari del Modello la comunicazione diretta con l'Organismo di Vigilanza. In tal senso, il canale approntato (e comunicato in modo chiaro ai destinatari) è la casella di posta elettronica dedicata odv@artest.it. Ovvero, in alternativa, le caselle mail personali dei membri dell'organismo stesso: stefano.domenichini@studio.le.it e silvia.basini@studio.le.it

Con specifico riferimento all'applicazione del D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. *Whistleblowing*), la relativa disciplina è contenuta nell'**Allegato 5**.

Per quanto concerne il **dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari**, la relativa disciplina è contenuta nel Regolamento di funzionamento (**Allegato 3**).

CAPITOLO 5

5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione del sistema disciplinare

Il D. Lgs. 231/2001 indica, quale condizione per un'efficace attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Le sanzioni previste dal sistema disciplinare saranno applicate a ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023, il presente sistema disciplinare si applica, altresì, a coloro che si accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 del citato art. 21 e, in particolare:

- ritorsioni rilevanti, ostacolo o tentativo di ostacolo alle segnalazioni, violazione dell'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione dei canali di segnalazione, mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non conformi, nonché mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali illeciti, si intendono quali violazioni del presente Modello, in quanto posti in essere in violazione della Procedura Whistleblowing, costituente Allegato 5 alla Parte Generale del Modello stesso.

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma secondo, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

Le misure indicate nel Modello, il cui mancato rispetto si intende sanzionare, sono comunicate mediante circolare interna a tutti i dipendenti, affisse in luogo accessibile a tutti e vincolanti per tutti i dipendenti della Società.

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

Alla notizia di una violazione del Modello, corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze in conformità al CCNL applicabile allo specifico dipendente interessato dalla procedura. Pertanto:

- a ogni notizia di violazione del Modello è dato impulso alla procedura di accertamento;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello, è irrogata la sanzione disciplinare prevista dal CCNL applicabile;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Più in particolare, sul presupposto dell'accertamento della violazione, a istanza dell'Organismo di Vigilanza, e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, l'Amministratore Delegato individua - analizzate le motivazioni del dipendente - la sanzione disciplinare applicabile in base al CCNL di riferimento.

Dopo aver applicato la sanzione disciplinare, l'Amministratore Delegato comunica l'irrogazione di tale sanzione all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza e l'Amministratore Delegato provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare, nonché le procedure, disposizioni e garanzie previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dallo specifico CCNL applicabile in materia di provvedimenti disciplinari.

5.3 Violazioni del Modello e relative sanzioni.

In conformità a quanto stabilito dalla normativa rilevante e in ossequio ai principi di tipicità delle violazioni e di tipicità delle sanzioni, Artest intende portare a conoscenza dei propri dipendenti le disposizioni e le regole comportamentali contenute nel Modello, la cui violazione costituisce illecito disciplinare, nonché le misure sanzionatorie applicabili, tenuto conto della gravità delle infrazioni.

Fermi restando gli obblighi in capo alla Società derivanti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredate dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di "ammonizione verbale" il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Modello (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 stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

2. Incorre nel provvedimento di “ammonizione scritta” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure previste dal Modello o nell'adottare, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società

3. Incorre nel provvedimento della “multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione”, secondo quanto indicato dal CCNL sopra citato, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali a 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 della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

4. Incorre nel provvedimento della “sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, 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 oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

5. Incorre nel provvedimento del “licenziamento senza preavviso ma con trattamento di fine rapporto”, secondo quanto indicato nel CCNL, il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato o di un illecito, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio o il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Modello, adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di “atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei suoi confronti”, ovvero la determinazione di un grave pregiudizio per la Società.

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

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;

- delle mansioni del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa di Artest di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- ✓ al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- ✓ all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- ✓ al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- ✓ alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente ritiene di essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

5.4 Misure applicate nei confronti dei dirigenti.

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti (qualora esistenti), accertata ai sensi del precedente paragrafo, la Società adotta, nei confronti dei responsabili, la misura ritenuta più idonea.

Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5 Misure nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge, compresa la revoca delle eventuali deleghe attribuite al membro o ai membri del Consiglio di Amministrazione responsabili della violazione.

5.6 Misure nei confronti dei Sindaci

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di uno o più sindaci, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza potranno assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

5.7 Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti, collaboratori.

La violazione da parte di *partner* commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello nell'ambito dei rapporti contrattuali in essere con Artest costituisce inadempimento rilevante ai fini della risoluzione del contratto, secondo clausole opportunamente sottoscritte.

Resta ovviamente salva la prerogativa della Società di richiedere il risarcimento degli ulteriori danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

CAPITOLO 6

6 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Artest, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo di Artest è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi di Artest in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità, autorevolezza, capillarità; deve essere, inoltre, periodicamente ripetuta al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

La comunicazione e la formazione sui principi e contenuti del Modello sono garantite dai vertici societari che identificano la migliore modalità di fruizione di tali servizi (ad esempio: corsi di formazione, programmi di informazione, diffusione di materiale informativo).

L'attività di comunicazione e formazione è sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente è tenuto a: (i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; (ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso; (iv) partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

Ogni dipendente deve ricevere apposita comunicazione in merito al Modello contenente l'esplicitazione che il rispetto dei principi ivi contenuti è condizione per il corretto svolgimento del rapporto di lavoro.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. L'Organismo di Vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata altresì a soggetti terzi che intrattengano con Artest rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza.

CAPITOLO 7

7 ADOZIONE DEL MODELLO – CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito all'aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

Rimane, in ogni caso, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione la delibera di aggiornamenti e/o di adeguamenti del Modello dovuti ai seguenti fattori:

- intervento di modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale, da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.