

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231**

PARTE GENERALE

Modello Organizzativo *ex* D.Lgs. n. 231/01 approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 gennaio 2019

Approvata Modifica con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 ottobre 2019 e del 22 aprile 2022

I. LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D. LGS. n. 231/2001

1.1 Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231¹, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (il “Decreto”), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti² adeguando, in tal modo, la normativa interna in punto a quanto già previsto a livello europeo.

La responsabilità amministrativa degli enti deriva dalla commissione o tentata commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, di una delle fattispecie di reato indicate nel Decreto e si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato. Si tratta di una responsabilità che colpisce direttamente il patrimonio e l'attività dell'ente.

Quanto alle fattispecie penali per cui la Società può essere chiamata a rispondere, il Decreto indica, segnatamente, agli artt. 24 e ss., i così detti reati presupposto - elencati nell'appendice allegata e parte integrante del presente Modello - ovvero quelle fattispecie penali da cui può derivare una responsabilità amministrativa dell'Ente.

1.2 Sanzioni

Per quanto attiene alle sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al

¹ Tale decreto, emanato sulla base della legge delega n. 300/2000, mira ad adeguare la legislazione interna ad alcune Convenzioni internazionali cui l'Italia ha da tempo aderito, quali:

- la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee,
- la Convenzione, anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti i funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri, e
- la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

² Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l'ampia definizione di “enti”, destinatari della normativa, come segue:

- gli enti forniti di personalità giuridica;
- le società;
- le associazioni, anche sformite di personalità giuridica; mentre espressamente esclude:
- lo Stato;
- gli enti pubblici territoriali;
- gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di euro)³e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione⁴, il divieto di pubblicità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, comma I, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

I criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria sono di due tipi:

- a) quelli oggettivi, legati alla gravità del fatto ed al grado della responsabilità dell'ente, nonché alle attività poste in essere per eliminare o limitare le conseguenze dannose del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti, che incidono sulla determinazione del numero delle quote applicate;
- b) quelli soggettivi, legati alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, che incidono sulla determinazione del valore pecuniario della quota, al fine di assicurare l'efficacia della sanzione.

Per quanto attiene alle sanzioni interdittive, i criteri di scelta per la determinazione del tipo e della durata della sanzione sono quelli già previsti per la sanzione pecuniaria e con riferimento alla loro idoneità a prevenire illeciti ulteriori; esse hanno quindi valenza preventiva, oltre che punitiva.

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività, il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività⁵o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

L'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima

³La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

⁴ La relazione illustrativa al D. Lgs. n. n. 231/2001 precisa che la sanzione interdittiva non deve ispirarsi a un criterio applicativo generalizzato e indiscriminato: *"Le sanzioni, per quanto possibile, devono colpire il ramo di attività in cui si è sprigionato l'illecito in omaggio a un principio di economicità e proporzionalità. La necessità di questa selezione – conviene ripeterlo – deriva proprio dalla estrema frammentazione dei comparti produttivi che oggi segna la vita delle imprese"*.

⁵ Ciò nel caso di ente che svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica utilità.

della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei (cfr. successivo paragrafo 2.3), e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa, nelle forme del tentativo le sanzioni pecuniarie e quelle interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

L'ente può essere chiamato a rispondere nel caso di commissione o tentata commissione, di un reato da parte di una o più persone fisiche qualificate, ove tale reato risulti commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio.

In particolare, il reato deve essere stato commesso da soggetti che abbiano con l'ente un rapporto funzionale e, precisamente, da coloro che si trovino:

- in posizione apicale⁶ rispetto alla struttura dell'ente, cioè al vertice del medesimo; ovvero
- in posizione di sottoposti a tali soggetti⁷.

E' opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma II del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

Per quanto attiene al luogo di commissione dei reati rilevanti, merita segnalare che secondo l'art. 4 del D. Lgs. n. n. 231/2001 l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti - commessi all'estero.⁸

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. n. 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

⁶ In materia di salute e sicurezza sul lavoro, si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste poteri di direzione dell'ente (ad esempio, il datore di lavoro e/o il delegato funzionale ex art. 16 del d.lgs. 81/08); resta inteso che le funzioni di cui sopra possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il direttore di uno stabilimento munito di autonomi poteri di direzione).

⁷ Per quanto attiene ai "sottoposti" degli apicali, devono considerarsi tali tutti i soggetti che operano in posizione sottoposta alla "direzione o alla vigilanza" dei vertici dell'ente, ossia ogni persona che abbia, con l'ente, un qualsivoglia rapporto funzionale (tra cui, ad esempio, i preposti e tutti i lavoratori subordinati).

⁸ L'art. 4 del d.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: "1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. 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."

- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso)⁹; il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-duodecies del D. Lgs. n. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. n. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4 Vicende modificative dell'ente

Il D. Lgs. n. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma I, del Decreto, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in

⁹ Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - 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". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. 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." Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce 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. 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. 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 concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto." Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero - 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 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. 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 dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di 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."

esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. n. 231/2001)¹⁰ ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale¹¹.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. n. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. n. 231/2001). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.)¹² e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere¹³.

¹⁰ Art. 8 del d.lgs. n. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia."

¹¹ Così Roberti, *La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni prive di personalità giuridica e le vicende modificative*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2001, 1135.

¹² Art. 2504-bis c.c.: "Effetti della fusione – La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società estinte." Il d.lgs. 6/2003 ha così modificato il testo dell'art. 2504-bis: "Effetti della fusione - La società che risulta dalla fusione o quella incorporante assumono i diritti e gli obblighi delle società partecipanti alla fusione, proseguendo in tutti i loro rapporti, anche processuali, anteriori alla fusione."

¹³ La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "Ad evitare che, con particolare riguardo alle sanzioni interdittive, la regola ora enunciata determini una "dilatazione" di dubbia opportunità della misura punitiva - coinvolgendo aziende "sane" in provvedimenti diretti a colpire aziende "malate" (si pensi al caso in cui una modesta società, responsabile di un illecito sanzionabile con il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, venga incorporata da una grande società con azioni quotate in borsa) - provvedono, per vero, da un lato, la disposizione generale che limita comunque le sanzioni interdittive all'attività o alle strutture in cui l'illecito è stato commesso (articolo 14, comma 1, dello schema); e, dall'altro, la (...) facoltà dell'ente risultante dalla fusione di chiedere, nei congrui casi, la sostituzione delle sanzioni stesse con sanzioni pecuniarie." Il Legislatore allude, a tale ultimo proposito, all'art. 31, comma 2, del d.lgs. n. 231/2001, secondo cui "Salvo quanto previsto dall'articolo 17, l'ente risultante dalla fusione e l'ente al quale, nel caso di scissione, è applicabile la sanzione interdittiva possono chiedere al giudice la sostituzione della medesima con la sanzione pecuniaria, qualora, a seguito della fusione o della scissione, si sia realizzata la condizione prevista dalla lettera b) del comma 1 dell'articolo 17, e ricorrano le ulteriori condizioni di cui alle lettere a) e c) del medesimo articolo." Si ricorda che l'art. 17 prevede quanto segue: "1. 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

L'art. 30 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma II, del D. Lgs. n. 231/2001¹⁴, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. n. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. n. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi¹⁵. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina

profitto conseguito ai fini della confisca."

¹⁴ Art. 11 del d.lgs. n. 231/2001: "Criteri di commisurazione della sanzione pecuniaria - 1. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. 2. L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (...)".

¹⁵ Art. 32 d.lgs. n. 231/2001: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - 1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso". La Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce che "La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il

unitaria (art. 33 del D. Lgs. n. 231/2001)¹⁶, modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.¹⁷; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

- è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.5 Il 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. n. 231/2001 prevede che *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Per ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale¹⁸, il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del D. Lgs. n. 231/2001) salvo che il rappresentante legale della società, non sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo¹⁹; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del D. Lgs. n. 231/2001).

precedente reato”.

¹⁶ Art. 33 del d.lgs. n. 231/2001: *“Cessione di azienda. - 1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda”*. Sul punto la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001 chiarisce: *“Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente”*.

¹⁷ Art. 2560 c.c.: *“Debiti relativi all'azienda ceduta – L'alienante non è liberato dai debiti, inerenti l'esercizio dell'azienda ceduta anteriori al trasferimento, se non risulta che i creditori vi hanno consentito. Nel trasferimento di un'azienda commerciale risponde dei debiti suddetti anche l'acquirente dell'azienda, se essi risultano dai libri contabili obbligatori”*.

¹⁸ Così, testualmente, si esprime la Relazione illustrativa al d.lgs. n. 231/2001.

¹⁹ *“La ratio della previsione che esclude la possibilità che il rappresentante dell'ente sia la stessa persona imputata del reato appare evidente: posto che al primo soggetto spetta il compito di assicurare all'ente le prerogative difensive nel procedimento relativo all'illecito, la potenziale conflittualità tra gli interessi delle due figure potrebbe rendere inconciliabili le linee di difesa. Se così è, non pare dubbio che il medesimo divieto debba operare anche quando il legale rappresentante dell'ente sia imputato di un reato connesso o collegato a quello dal quale dipende l'illecito amministrativo”*; così Ceresa - Gastaldo, *Il “processo alle società” nel d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, Torino, 24.

1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati

Poiché l'obiettivo della norma è non solo punire ma anche prevenire la commissione di reati, il legislatore ha stabilito in alcune ipotesi una esimente generale, in altre una riduzione di pena, in presenza di un sistema di prevenzione idoneo.

In particolare, l'articolo 6 del Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa, prevede una forma specifica di esenzione dalla responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'ente 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 nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

Si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia anche l'adozione e l'attuazione del "modello" avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito svolgono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'ente (artt. 12, comma 2, 17, comma 1, lettera b) del Decreto).

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 tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che 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.

1.7 Caratteristiche del Modello organizzativo

Nell'art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001 il legislatore individua una serie di requisiti che i Modelli di organizzazione devono rispondere al fine di poter esonerare la Società dalla

responsabilità amministrativa:

- devono individuare le attività “a rischio-reato”;
- devono prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire;
- devono prevedere specifici protocolli di formazione-attuazione delle decisioni concernenti i reati da prevenire;
- devono prevedere la segregazione di ruoli tra funzioni di autorizzazione, esecuzione e controllo del processo;
- devono individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza²⁰ sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- devono individuare un unico Responsabile del processo a rischio di reato, quale soggetto garante dell’effettiva applicazione del protocollo e primo referente dell’Organismo di Vigilanza;
- devono introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, esso stabilisce che il Modello può essere efficacemente attuato solo a fronte di:

- una verifica periodica in ordine all’efficacia ed al rispetto dei protocolli e delle regole di condotta presunte dal modello organizzativo dell’ente;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- in punto di reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del Decreto), le norme del Decreto devono essere lette e coordinate con quanto dettato dal Testo Unico n. 81/2008.

Il comma 1 dell’art. 30 del D. Lgs. 81/2008 afferma che il Modello di organizzazione, gestione e controllo deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della Società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute ed, in particolare, l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

²⁰ L’Organismo di Vigilanza viene individuato nel D. Lgs. n. 231/2001 all’art.6, comma 1, lett. b) ove si dispone che l’ente non risponde del reato commesso se prova, fra le altre cose, che “*il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*”, e che secondo la lettera d) “*non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla lettera b)*”. Si stabilisce ancora, nell’art.6 comma 4, che “*negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b) del comma 1, possono essere svolti direttamente dall’organo dirigente*”.

- a. al rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;
- d. alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f. alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

Inoltre, in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve essere approntato un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dei protocolli e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4, D. Lgs. n. 81/2008).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del Modello (ovvero verificare la coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il Modello quando "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" (art. 30, comma 4, secondo periodo, D. Lgs.n. 81/2008).

In conseguenza di quanto sopra esposto, Arcadis Italia S.r.l. (in seguito "Arcadis" o la "Società") ha quindi adottato un proprio Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori, conforme ai requisiti di cui alla ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso", che costituisce, a tutti gli effetti, parte integrante del presente Modello organizzativo e che è in linea con le indicazioni fornite dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008.

Come noto, lo standard ISO 45001 stabilisce quali siano i criteri per un Sistema di Gestione della

Sicurezza e della Salute sul lavoro, al fine di consentire all'Organizzazione aziendale di controllare i propri rischi di igiene e sicurezza e migliorare le proprie prestazioni.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori di Arcadis è stato oggetto di debita certificazione da parte dell'ente CSI Spa in data 30 luglio 2019 (passaggio a ISO 45001 il 30 ottobre 2020).

In tal senso, si fa presente come il comma 5 dell'art. 30 stabilisca che, in sede di prima applicazione, i Modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente “al British Standard OHSAS 18001:2007” (nota: nel marzo del 2018, la BS OHSAS 18001 è stata ritirata e sostituita dalla ISO 45001) si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

1.8 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; e
- 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. n. 231/2001 è condotto secondo il criterio della cosiddetta “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 l'efficacia del modello adottato²¹.

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 verificatosi²².

²¹Paliero, *La responsabilità della persona giuridica per i reati commessi dai soggetti in posizione apicale*, Relazione tenuta al convegno Paradigma, Milano, 2002, p. 12 del dattiloscritto. Rordorf, *La normativa sui modelli di organizzazione dell'ente*, in *Responsabilità degli enti, cit.*, supplemento al n. 6/03 *Cassazione penale*, 88 s.

²²In tal senso, Amato, nel commento all'ordinanza 4-14 aprile 2003 del GIP di Roma, in *Guida al diritto n. 31 del 9 agosto 2003*.

II. ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI ARCADIS ITALIA S.r.l.

2.1 Arcadis Italia S.r.l.

2.1.1. Identità

Arcadis è società leader mondiale nella progettazione e nella consulenza in ambito di risorse ambientali ed asset immobiliari.

Arcadis è presente oggi in oltre 70 Paesi ed in Italia, con Arcadis Italia Srl, dal 2008.

Arcadis sostiene il programma UN-Habitat mettendo a disposizione conoscenze e competenze al fine di migliorare la qualità della vita nelle città in rapida crescita in tutto il mondo.

La società fornisce servizi di consulenza, progettazione, ingegneria e project management nel campo delle infrastrutture, delle risorse idriche, dell'ambiente e degli edifici ed offre ai propri clienti una serie ampia di servizi ambientali, con una posizione di leadership nel settore delle bonifiche, nel quale Arcadis Italia S.r.l. si propone, oltre che per attività di consulenza e progettazione, come esecutrice degli interventi.

Arcadis affonda le proprie radici nella Associazione per la Riqualificazione delle Aree Dismesse nei Paesi Bassi nel 1888. Da questa eredità circoscritta inizialmente solo al territorio olandese, Arcadis è cresciuta organicamente attraverso molteplici acquisizioni, fino a diventare una delle società di progettazione e consulenza leader a livello globale per beni naturali ed immobili.

La Società, con sede in Milano Via Monte Rosa 93, appartiene al Gruppo Arcadis (Olanda) che esercita la direzione e coordinamento tramite la società Arcadis Europe B.V.

Arcadis Italia S.r.l. è associata ad Assoreca (Associazione, senza scopo di lucro, tra le società di Consulenza e di Servizi per l'Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità Sociale).

2.2 Obiettivi del Modello e metodologia seguita per la sua predisposizione

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, 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 Arcadis, da cui

scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

La presenza di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando gli standard di comportamento adottati dalla Società, aumentano - infatti - la fiducia e l'ottima reputazione di cui le stesse godono nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolvono una funzione normativa in quanto regolano comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati ad operare in favore della Società, in conformità ai suddetti principi etici e standard di comportamento.

In tale contesto, Arcadis ha – quindi - inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio Modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di governance e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

In particolare, la Società si è dotata di un proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro conforme alla ISO 45001:2018 oggetto di debita certificazione da parte dell'ente CSI Spa in data 30 ottobre 2020.

Arcadis ha adottato inoltre un Sistema di Gestione Ambientale conforme ai requisiti di cui alla norma ISO 14001:2015, che costituisce anch'esso, a tutti gli effetti, parte integrate del presente Modello organizzativo. Il SGA di Arcadis, integrato con quello della Qualità e della Salute e Sicurezza sul lavoro, è stato oggetto di debita certificazione da parte dell'ente AJA Registrars in data 23 luglio 2004 e successivamente rinnovata a cadenza periodica (ultimo rinnovo da parte dell'ente CSI Spa in data 29 luglio 2019). Entrambi i sistemi gestionali di Arcadis si traducono in un complesso organico di condotte e protocolli che, coinvolgendo tutte le funzioni e le aree aziendali, si prefiggono il miglioramento dei livelli di sicurezza e di prevenzione ambientale propri dell'azienda, garantendo il raggiungimento degli obiettivi che la Società si è data ed assicurando – come preconditione - il rispetto delle vigenti normative sulla salute e sicurezza sul lavoro e sull'ambiente.

Per il tramite dei Sistemi sopra richiamati, la Società è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione di appositi protocolli cautelari preventivi, la conformità dei propri comportamenti a quelli che sono gli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

Unitamente a ciò, Arcadis ha adottato tutta una serie di regole e protocolli volti a disciplinare il proprio operato, il cui contenuto è riportato all'interno del presente Modello Organizzativo e del proprio Codice Etico allegato al presente Modello ed ha fatto propri i principi generali aziendali del Gruppo Arcadis (rif. AGBP – Arcadis Global Business Principles), al fine di garantire che tutte le attività di Arcadis vengano svolte in stretta conformità con i principi aziendali generali del Gruppo Arcadis, cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse.

Il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di Arcadis di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo al perseguimento delle finalità di cui al Decreto, è stato strutturato in quattro fasi:

- fase 1: identificazione delle aree di rischio;
- fase 2: rilevazione della situazione esistente (as-is);
- fase 3: gap analysis e piano di azione (action plan);
- fase 4: disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Qui di seguito sono sinteticamente descritti gli obiettivi e le attività svolte nel corso di ciascuna fase del progetto.

2.2.1 Identificazione delle aree di rischio

L'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (cosiddette "aree di rischio").

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso l'individuazione dei processi/attività sensibili e una preliminare identificazione delle funzioni responsabili di tali processi/attività.

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase di identificazione delle aree di rischio nell'ambito di Arcadis, che sono:

- l'identificazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili nei reati presi in considerazione dal presente Modello nonché
- l'identificazione dei responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere.

2.2.2 Rilevazione della situazione esistente (as-is)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui sopra, rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.

2.2.1 Gap analysis e piano di azione (action plan)

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un Modello organizzativo idoneo a prevenire i reati rilevanti, ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto, Arcadis ha eseguito un'analisi comparativa (la cosiddetta "gap analysis") tra le procedure ed i protocolli già esistenti e attuati ed il Modello descritto nel Decreto, con particolare attenzione all'organizzazione della Società, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "attività sensibili".

Attraverso il confronto operato con la gap analysis è stato possibile individuare aree di miglioramento del sistema in essere e presupporre un piano di attuazione ed implementazione dei controlli della proceduralizzazione delle attività.

2.2.2 Disegno del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della fase 4 è stata la predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in conformità alle disposizioni del Decreto, alle Linee Guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative ed all'art 30 del D. Lgs. n. 81/2008 per quanto attiene l'organizzazione e la gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

2.3 Adozione del Modello e sua attuazione

2.3.1 In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, con delibera del Consiglio di Amministrazione di Arcadis Italia Srl del 25 gennaio 2019 e successivi aggiornamenti.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e protocolli che: i) incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e ii) regolano il sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati c.d. presupposto.

Arcadis attua in modo efficace il presente Modello nell'ambito della propria organizzazione.

2.3.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Arcadis.

2.4 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto nonché delle indicazioni fornite dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto da una parte generale e di tante parti speciali quante sono le fattispecie di reato, individuate nel documento di analisi dei rischi, che potenzialmente potrebbero essere realizzate nelle diverse aree aziendali.

Nello specifico il Modello Organizzativo di Arcadis si compone come segue:

- parte generale: illustra le prescrizioni normative previste dal Decreto ed elenca i reati presupposto dallo stesso contemplati, descrive i principali contenuti del Modello, il sistema

disciplinare, le modalità di gestione delle risorse finanziarie, l'attività di informazione e formazione nonché i principali contenuti del Codice Etico e di Comportamento della Società;

- parte speciale: individua le “attività sensibili” aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto di cui al Decreto e stila i protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate
- Codice Etico: contiene i principi fondamentali a cui si ispira il sistema organizzativo e – quale parte di esso – il Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- Organismo di Vigilanza: descrive la funzione e i poteri devoluti all'organismo di controllo;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza: rappresenta specifici obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte dello stesso verso la Società;
- deleghe e procure: insieme di documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno della Società nelle Aree a Rischio reato.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è stato individuato il rischio di commissione dei reati presupposto, ed introduce sistemi di proceduralizzazione e controllo delle attività, da svolgersi in via preventiva.

2.5 Verifiche periodiche ed aggiornamento

Il presente Modello è sottoposto al costante monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza di Arcadis, il quale anche attraverso l'accertamento delle violazioni, ne verifica la funzionalità, mettendone in evidenza eventuali lacune e segnalando le opportunità di modifica.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza di Arcadis:

- elabora, con cadenza semestrale, dei report che presenta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di Arcadis, sullo stato di attuazione del Modello, in cui viene fornito un quadro completo delle attività svolte ed in corso di svolgimento;
- formula, sulla base di quanto sopra, proposte di modifica o integrazione del Modello, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Arcadis;

- verifica l'attuazione del Modello presso Arcadis a seguito delle modifiche ad esso apportate.

2.6 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico di Arcadis che è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 Gennaio 2019. Tale Codice Etico costituisce - comunque - parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione fatto proprio dalla Società.

III. ORGANISMO DI VIGILANZA DI ARCADIS

3.1 Organismo di Arcadis

3.1.1 Identificazione

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del Decreto stesso, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- 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 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale punto è stato altresì ripreso, per quanto concerne la specifica area della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dal comma 4 dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008 che richiede *“un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate”*

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità dell'ente prevista dal Decreto.

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, Arcadis, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 aprile 2021, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha affidato la funzione di Organismo di

Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e a curarne l'aggiornamento (di seguito denominato "Organismo di Arcadis" o, semplicemente, "Organismo di Vigilanza" o "Organismo"), a un organismo collegiale.

L'Organismo, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto, di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dall'Organismo di Vigilanza con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili delle varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla metodologia di informazione prevista, che risulta essere costante sia per quanto concerne i dati in ingresso che per quelli in uscita, e dalla previsione di una reportistica con cadenza semestrale.

In considerazione della specificità dei compiti attribuiti all'Organismo e delle professionalità di volta in volta richieste, nello svolgimento delle funzioni di vigilanza, controllo ed aggiornamento l'Organismo si avvale della collaborazione delle funzioni interne della Società di volta in volta competenti.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso ad altre funzioni della Società nonché a consulenti esterni.

3.1.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dal Consiglio di Amministrazione all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre anni dall'assunzione dell'incarico ed è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza decaduto conserva, comunque, le sue funzioni sino all'insediamento del nuovo Organismo.

3.1.3 Requisiti e decadenza

La nomina di ciascuno dei suoi componenti è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di

eleggibilità di seguito elencati e descritti²³

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza o membro di esso deve rilasciare una dichiarazione, nella quale attesti l'assenza di:

- relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del consiglio di amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza, nonché coincidenze di interesse con la Società stessa esorbitanti da quelle ordinarie basate sull'eventuale rapporto di dipendenza o di prestazione d'opera intellettuale;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del gruppo cui eventualmente appartiene la Società;
 - funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di
 - consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle

²³ *Allo scopo di assicurare l'effettiva sussistenza dei requisiti descritti, sia nel caso di un Organismo di vigilanza composto da una o più risorse interne che nell'ipotesi in cui esso sia composto anche da figure esterne, sarà opportuno che i membri possiedano i requisiti soggettivi formali che garantiscano ulteriormente l'autonomia e l'indipendenza richiesta dal compito, come onorabilità, assenza di conflitti di interessi e relazioni di parentela con il vertice. Tali requisiti andranno specificati nel Modello organizzativo.*

I requisiti di autonomia, onorabilità e indipendenza potranno anche essere definiti per rinvio a quanto previsto per altri settori della normativa societaria.

Ciò vale, in particolare, quando si opti per una composizione plurisoggettiva dell'Organismo di vigilanza e in esso vengano a concentrarsi tutte le diverse competenze professionali che concorrono al controllo della gestione sociale nel tradizionale modello di governo societario (per esempio, un componente del Collegio Sindacale o il preposto al controllo interno). In questi casi, l'esistenza dei requisiti richiamati può risultare già assicurata, anche in assenza di ulteriori indicazioni, dalle caratteristiche personali e professionali richieste dall'ordinamento per i sindaci e per il preposto ai controlli interni. Confindustria, Linee guida, nella versione aggiornata a marzo 2014, 58 e ss.

persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di un soggetto nominato, questi dovrà darne notizia agli altri componenti dell'Organismo e decadrà automaticamente dalla carica.

I motivi di ineleggibilità devono essere considerati anche con riferimento ad eventuali consulenti esterni coinvolti nell'attività e nello svolgimento dei compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il professionista esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra indicati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio conflitti di interesse, relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali ed etiche cui la Società si informa nell'esercizio di tutte le sue attività, tra le quali, innanzitutto, quelle previste dal Modello, che egli farà proprie nell'espletamento dell'incarico.

3.1.4 Rinuncia, scioglimento, sostituzione

I membri dell'Organismo di Vigilanza che rinunziano all'ufficio devono darne comunicazione scritta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più dei propri membri ovvero vi sia una comprovata evidenza di impossibilità di funzionamento dello stesso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale, e contestualmente dispone il relativo aggiornamento del Modello, se del caso.

I membri dell'Organismo di Vigilanza nominati durano in carica per il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i soggetti da essi sostituiti.

3.1.5 Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o i soggetti che lo compongono) è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e, in caso di approvazione

degli interventi modificativi o interruttivi adottati senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci, alla prima occasione utile.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca di quest'ultimo o di alcuno dei suoi membri, ovvero dei poteri loro attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per una giusta causa.

A tale proposito, per "giusta causa" si intende una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della reportistica periodica al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sull'attività svolta; l'omessa previsione di un programma di verifiche ovvero della sua attuazione; in particolare, costituisce grave negligenza l'"*omessa o insufficiente vigilanza*" da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), del Decreto – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto ovvero da provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità.

L'attribuzione ai membri dell'Organismo di Vigilanza di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tali soggetti dalla funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e da esso accertata mediante delibera, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

3.1.6 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante ai componenti dell'Organismo di Vigilanza è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del collegio sindacale.

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.1.7 Poteri di spesa, nomina di consulenti esterni

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse umane e finanziarie necessarie all'assolvimento dell'incarico assegnato. In particolare, al fine di garantire una autonomia anche finanziaria, all'Organismo di Vigilanza viene attribuito un budget di spesa, su base annua, per l'esercizio delle funzioni di vigilanza ad esso attribuite dal Modello in ragione ed in proporzione delle necessità riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza può avvalersi – sotto la propria diretta responsabilità – nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni.

3.1.8 Funzioni e poteri

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono individualmente titolari dei poteri di iniziativa e controllo previsti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e del Modello.

Con riferimento a Arcadis, all'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nelle “aree di rischio reato” individuate dal documento;
- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto alle prescrizioni contenute nello stesso, relativamente ai reati di cui al punto che precede;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere l'aggiornamento del presente Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte, proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative (si veda, a riguardo, il comma 4 dell'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, laddove viene espressamente previsto che “il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando 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”);
- verificare l’attuazione e l’effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (follow-up).

Nell’espletamento di tali funzioni, con riferimento ad Arcadis, l’Organismo ha il compito di:

- controllare l’attività svolta dalle varie funzioni all’interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l’osservanza del Modello rispetto a quanto previsto dalle procedure e dai protocolli descritti nella parte speciale;
- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell’attività aziendale e condurre le indagini interne per l’accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall’analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- accedere liberamente presso, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire, da tutto il personale dirigente e dipendente, informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento - rispetto ai reati di cui sopra - dei compiti previsti dal Decreto;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all’attuazione del presente Modello;
- promuovere l’attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni di cui al presente Modello;
- adottare un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati siano riferiti agli organi di amministrazione e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione di Arcadis cura l’adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell’Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell’Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

IV. FLUSSI INFORMATIVI

4.1 Obblighi di informazione all’Organismo di Arcadis

4.1.1 Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio-reato prese in considerazione dal presente Modello nonché di tutti i dati concernenti condotte funzionali alla commissione di tali reati. Per tale motivo, all'Organismo di Arcadis deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di Arcadis, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo della Società:

- le informazioni e la documentazione prescritta nelle Parti Speciali del presente Modello con riferimento alle fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto con i principi ed i protocolli del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;
- ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire per lo svolgimento del proprio compito di controllo.

Le segnalazioni di condotte non conformi al presente Modello dovranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'Organismo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso i "canali informativi dedicati" istituiti dall'Organismo di Vigilanza e/o dalla Società (indirizzo mail odvarcadisitalia@arcadis.com).

Gli obblighi di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può, pertanto, dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari²⁴.

²⁴ *La regolamentazione delle modalità di adempimento all'obbligo di informazione non intende incentivare il fenomeno del riporto di rumor interni (whistleblowing), ma piuttosto realizzare quel sistema di reporting di fatti e/o comportamenti reali che non segue la linea gerarchica e che consente al personale di riferire casi di violazione di norme all'interno dell'ente, senza timore di ritorsioni. In questo senso, l'Organismo di*

4.1.2 Obblighi specifici

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili di funzione di Arcadis sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero ad altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o 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 di cui al Decreto;
- eventi infortunistici comportanti lesioni personali aventi durata superiore a 40 giorni o a carattere permanente e/o denunce per malattie professionali;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai Responsabili di funzione 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 delle norme del Decreto.

I Collaboratori e Dipendenti di Arcadis saranno tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa (con copia della documentazione in loro possesso) in relazione ai fatti sopra indicati, se relativa a se stessi ovvero ad altri Destinatari. La documentazione di supporto, nel caso in cui non sia in possesso dei Dipendenti, è ricercata a cura dell'Organismo in forza dei suoi poteri ispettivi.

Le competenti funzioni aziendali di Arcadis trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati a carico dei dipendenti e degli apicali per la violazione del Modello e/o del Codice Etico, ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.1.3 Linee di riporto

vigilanza assume anche le caratteristiche dell'Ethic Officer, privo però dei poteri disciplinari che sarà opportuno allocare in un apposito comitato ovvero, nei casi più delicati, in capo al Consiglio di Amministrazione. Confindustria, Linee guida, nella versione aggiornata marzo 2014, 70.

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di Vigilanza di Arcadis elabora, con cadenza semestrale, dei report che presenta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale, in ordine al funzionamento ed osservanza del Modello, in cui viene fornito un quadro completo delle attività svolte ed in corso di svolgimento. In tali occasioni l'Organismo porta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società anche eventuali lacune del Modello, fornendo suggerimenti su eventuali azioni di modifica e/o integrazione dello stesso.

L'Organismo di Arcadis sarà inoltre convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di Arcadis potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

In caso di violazione del Modello da parte di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, l'Organismo riporta a tali Organi per l'adozione di adeguati provvedimenti, in conformità al Sistema disciplinare aziendale.

Pertanto, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea dei soci della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale, esso è

autorizzato, mediante richiesta al Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in caso di assenza, impedimento o coinvolgimento di quest'ultimo, al Presidente del Collegio Sindacale) ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea dei soci utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea dei soci.

4.1.1 Indipendenza

Il Consiglio di Amministrazione adotta forme di tutela nei confronti dell'Organismo per evitare rischi di ritorsioni, comportamenti discriminatori o comunque condotte pregiudizievoli nei suoi confronti per l'attività svolta.

In particolare, l'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo è sottoposto alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione e, in caso di approvazione degli interventi modificativi o interruttivi adottati

senza la unanimità di decisione, è data adeguata informazione da parte del Presidente, o in sua carenza da parte del Presidente del Collegio Sindacale, all'Assemblea dei soci.

V. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

5.1 Selezione e formazione del personale

5.1.1 Sistema di formazione

Con riferimento ad Arcadis, l'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è - in ogni caso - improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità 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.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti che hanno il compito di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sui contenuti del Sistema di Gestione Integrato di Arcadis, sulla normativa che regola l'attività dell'azienda, sulle norme comportamentali e sui principi generali aziendali (AGBP).

In particolare, la funzione cui fa capo la gestione delle risorse umane, in coordinamento con l'Organismo:

- a) inserisce, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:

Responsabili di funzione ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:

- seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);

- informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti, con obbligo per gli stessi di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
- seminari di aggiornamento;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita bacheca aziendale dedicata all'argomento;

Altri Dipendenti e Collaboratori:

- nota informativa interna;
- informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
- comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita bacheca aziendale dedicata all'argomento.

Fermo quanto precede, ogni Dipendente ha l'obbligo di: (a) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello e partecipare - con obbligo di frequenza - ai momenti formativi organizzati dalla Società; (b) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; (c) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridico-penalistiche ed organizzative attinenti al Decreto ed, in particolar modo, nelle materie che fanno capo alla salute e sicurezza sul lavoro ed alla prevenzione, alla tutela ambientale, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare.

Deve essere garantita ai Dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello della Società ed i suoi Allegati.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come "sensibili" ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, una copia cartacea, un estratto del Modello nonché una copia del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di Arcadis sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello.

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.

5.1.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di Arcadis dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresenta elemento imprescindibile per l'efficace attuazione del Modello stesso.

Arcadis persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

La Società predisponde, con il supporto di consulenti esterni con specifiche competenze penalistiche in materia di responsabilità amministrativa degli enti e prevenzionistica, interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare una adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D. Lgs. n. 231/2001 e reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) ed il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Codice Etico, ecc...);
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per ciascuna categoria di reati-presupposto;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.
- la partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza verifica il piano periodico di formazione predisposto dalla Società ed ha pieno accesso alle evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

5.2 Selezione e formazione di Consulenti e Partner

Obiettivo di Arcadis è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, Arcadis adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partner volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partner le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partner sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestino di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello per le parti che li riguardano.

5.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Arcadis rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partner, svolgano attività di rilievo nelle "aree a rischio-reato".

A tal fine, detti soggetti terzi più significativi Arcadis fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico e verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

VI. LE SEGNALAZIONI DI CONDOTTE ILLECITE

1. Il meccanismo whistleblowing

L'art. 2 della Legge n. 179 del 2017, ha modificato l'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, estendendo anche al settore privato le disposizioni poste a tutelare il dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*).

In particolare, il nuovo comma II *bis* della norma in esame prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano prevedere *“uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e ai soggetti sottoposti all'altrui direzione, 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”*.

Il testo di legge, invero, non prevede l'obbligatorietà delle segnalazioni; tuttavia, si ritiene che l'obbligo di informare il datore di lavoro di rilevanti comportamenti contrari al Modello debba essere considerato come parte del più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

I canali predisposti per le segnalazioni devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e deve essere prevista sempre la possibilità della trasmissione della segnalazione *“con modalità informatiche”*.

Il sistema disciplinare del Modello deve prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante nonché la previsione di denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro di chi pone in essere condotte discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti. Dall'altro lato sono previste sanzioni per chi con dolo o colpa grave, effettui segnalazioni infondate.

I destinatari del presente Modello si attengono alle seguenti prescrizioni:

- le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto;
- le segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente utilizzando il canale di posta elettronica dedicato **whistleblowingarcadisitalia@arcadis.com** o, eventualmente, tramite il servizio postale all'indirizzo:

Presidente OdV Arcadis Italia Srl

Avv. Valentina Baldo

Via Besana n. 4

20122 MILANO

- alla casella di posta elettronica indicata, protetta da password, ha accesso esclusivamente l'Organismo di Vigilanza;
- le segnalazioni ricevute sono oggetto di accurata valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza che raccoglie tutte le informazioni necessarie anche attraverso la collaborazione dei Destinatari del Modello;
- è garantita la riservatezza del segnalante, fatti comunque salvi gli obblighi di legge, la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate infondatamente;
- le segnalazioni sono archiviate a cura dell'Organismo di Vigilanza; l'archiviazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni raccolte a seguito della segnalazione.