



Modello di organizzazione, gestione e controllo di Aruba S.p.A.

Parte generale



SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	DEFINIZIONI.....	4
3	IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARUBA	4
3.1	Descrizione di Aruba S.p.A. e delle aree di attività	4
3.2	Il sistema societario	5
3.3	Il sistema organizzativo	5
3.4	Il sistema di deleghe e procure.....	6
3.5	Finalità e costruzione del Modello	7
3.6	Destinatari	9
3.7	Struttura del Modello	9
3.8	Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico	10
3.9	L'adozione del Modello e modifiche allo stesso	10
3.10	I reati commessi all'estero	11
4	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	12
4.1	I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza	12
4.2	Nomina e composizione	12
4.3	Cause di ineleggibilità e di incompatibilità	12
4.4	Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza	13
5	IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING.....	13
5.1	Tutela dell'identità del segnalante	14
6	FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO.....	15
7	REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	15
8	NORMATIVA INTERNA	16
9	NORMATIVA ESTERNA	16
10	STORICO VERSIONI	16

1 PREMESSA

Il D. Lgs. n. 231/2001, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da persone ad essi ricollegabili. La responsabilità amministrativa della società si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e competente a decidere sulla medesima è il giudice penale.

La responsabilità amministrativa non consegue alla realizzazione di un qualsivoglia illecito penale: solo la commissione di uno degli illeciti ricompresi nel catalogo “chiuso” di illeciti penali definito dal D. Lgs. 231/2001 (cosiddetti “reati presupposto”) può determinare l’insorgere della responsabilità.

La riferibilità del reato alla società presuppone, inoltre, che lo stesso sia commesso da parte di:

- un soggetto “in posizione apicale” ossia un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché un soggetto che esercita, anche di fatto e in assenza di un’investitura formale, la gestione e il controllo della società. Rientrano in tale categoria, in caso di delega di funzioni, anche i soggetti delegati purché espressamente dotati dei necessari poteri decisionali.
- un soggetto “in posizione subordinata”, ossia un soggetto sottoposto alla direzione o vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente; per l’individuazione dei soggetti rientranti in tale categoria è ritenuto rilevante il ruolo concretamente svolto dai medesimi piuttosto che la qualifica formale ricoperta.

3

Ed infine perché si concretizzi la responsabilità della società occorre che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio della medesima; ne consegue che tale responsabilità rimane esclusa qualora l’interesse o il vantaggio perseguito faccia direttamente ed esclusivamente capo all’autore del fatto-reato o ad un terzo.

In tutti i casi in cui una società sia ritenuta responsabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 per la commissione di un “reato presupposto” trova sempre applicazione una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste inoltre misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi che vanno a limitare la libertà di svolgere attività commerciali e imprenditoriali dell’ente stesso.

È prevista però una forma di esonero della responsabilità amministrativa della società qualora la medesima abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) idoneo a prevenire i reati individuati all’interno del Decreto.

2 DEFINIZIONI

Attività sensibili: attività aziendali nel cui ambito potrebbe presentarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente previsti nel Decreto

CdA: Consiglio di Amministrazione.

Codice Etico : documento che esprime i valori ed i principi di comportamento che Aruba S.p.A. segue nella gestione delle proprie attività aziendali e nei rapporti con tutti coloro che con essa interagiscono.

Consulenti: i soggetti, persone fisiche e giuridiche, legati ad Aruba da un rapporto di prestazione d'opera professionale.

Destinatari: soggetti di Aruba a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, dal titolo "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti: i soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Gruppo Aruba o Gruppo: insieme di società tra loro collegate in virtù di un rapporto di controllo da parte di una società capogruppo, quest'ultima identificata in Aruba S.p.a.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) o Modello: il Modello 231 adottato da Aruba ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.

Organismo di Vigilanza (OdV): organismo previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo, nominato dal CdA, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché sull'aggiornamento dello stesso.

Reati presupposto: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, la cui commissione, quindi, può far scaturire una responsabilità amministrativa di Aruba.

Sistema Disciplinare: documento che descrive l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo.

Portatori di interesse: i soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ARUBA

3.1 Descrizione di Aruba S.p.A. e delle aree di attività

Aruba S.p.A., fondata nel 1994, è una società di capitali che ha quale oggetto sociale lo studio, la consulenza, la progettazione, la realizzazione e l'assistenza nel settore dei sistemi informatici e telematici, la gestione diretta e indiretta

di sistemi telematici, la promozione e lo sviluppo di prodotti in via telematica, e, più in generale, i servizi di informatica di qualsiasi genere e qualsiasi natura.

La Società è il principale cloud provider italiano e, direttamente e tramite le società del Gruppo Aruba, fornisce servizi di housing e colocation, server dedicati, cloud, hosting, trust services, email, PEC, registrazione domini, internet in fibra ottica, conservazione sostitutiva, fatturazione elettronica, certificati SSL nonché produce smart-card.

Aruba S.p.A. è anche attiva sui principali mercati europei quali Francia, Inghilterra e Germania e vanta la leadership in Repubblica Ceca e Slovacca oltre ad una presenza consolidata in Polonia e Ungheria. La società ha una grande esperienza nella gestione dei data center disponendo di un network europeo in grado di ospitare oltre 200.000 server.

Aruba S.p.A. persegue il miglioramento continuo dei propri processi aziendali aderendo ai più elevati standard internazionali. Tra le più importanti certificazioni ottenute rilevano quella relative a: Sicurezza delle informazioni (ISO 27001); Gestione della qualità (ISO 9001); Gestione ambientale (ISO 14001); Gestione dell'energia (ISO 50001); Salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001); "Data centre facilities and infrastructures" (ISO 22237).

3.2 Il sistema societario

La società Aruba S.p.a (di seguito anche solo "Società"), è costituita in forma di società per azioni ed è organizzata secondo il Modello di governo societario tradizionale, composto dal CdA e dal Collegio Sindacale. L'attività di controllo contabile del bilancio di esercizio è svolta da una società di revisione legale.

Come da Statuto, la Società può essere amministrata a scelta dell'Assemblea da un Amministratore Unico, anche non socio, o da un CdA composto da due a sette membri, anche non soci, che viene determinato dall'Assemblea al momento del conferimento della nomina. Il Consiglio rimane in carica per il periodo, comunque non superiore a tre esercizi, stabilito all'atto della nomina e scade alla data di convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. I membri del CdA sono rieleggibili.

La rappresentanza generale di fronte a terzi e in giudizio spetta all'Amministratore Unico o, in caso di nomina di un CdA, al Presidente dello stesso o in caso di sua assenza o impedimento al Vice Presidente.

Agli Amministratori Delegati, se nominati, spetta la rappresentanza legale nei limiti dei poteri loro conferiti. Il Consiglio viene convocato dal Presidente con avviso trasmesso a ciascun membro del Consiglio e del Collegio Sindacale, con mezzi che garantiscano la prova dell'avvenuto ricevimento, da spedirsi almeno cinque giorni liberi prima della convocazione ai consiglieri e ai Sindaci effettivi. Il Consiglio è comunque validamente riunito quando sono presenti tutti i suoi componenti e tutti i Sindaci effettivi.

Per la validità delle deliberazioni del Consiglio è necessaria la presenza e il voto favorevole della maggioranza dei suoi membri. In caso di parità di votazione la proposta si intende non accolta. Al CdA spettano tutte le più ampie facoltà ed i più estesi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria di Aruba S.p.A.. Le materie di competenza sono specificate all'art.16 dello Statuto.

3.3 Il sistema organizzativo

La struttura organizzativa di Aruba S.p.A. è rappresentata in un organigramma aziendale pubblicato all'interno dell'applicativo GRC aziendale, parte integrante del Modello. All'interno dell'organigramma e dei relativi assetti di reparto sono definite con chiarezza le linee di dipendenza gerarchica ed i legami funzionali tra le diverse strutture aziendali ed i compiti attribuiti a ciascuna funzione.

Le eventuali modifiche all'organigramma e agli assetti di reparto che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno condivise dal CdA con l'Organismo di Vigilanza, che provvede a verificare la conformità della proposta di modifica con il Modello vigente e a porre all'attenzione del CdA gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario un tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

Aruba S.p.A. si è dotata, inoltre, di protocolli e procedure per regolamentare lo svolgimento delle diverse attività, prevedendo gli opportuni punti di controllo.

Tali protocolli e procedure sono stati prevalentemente sviluppati nell'ambito dell'implementazione dei Sistemi di Gestione, conformi agli standard ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 37001 e nel corso dell'implementazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.4 Il sistema di deleghe e procure

Il sistema delle procure e delle deleghe concorre insieme agli altri strumenti del presente Modello ai fini della prevenzione dei rischi di commissione di reati nel corso dello svolgimento delle attività individuate come sensibili.

Per "procura" si intende l'attribuzione ad un singolo soggetto del potere di agire in rappresentanza della stessa. Tutti i soggetti che hanno il potere di impegnare la Società all'esterno sono titolari della relativa procura.

Per "deleghe dei Consiglieri di Amministrazione" si intendono le deliberazioni con cui il CdA conferisce ad uno o più dei suoi componenti il potere di esercitare autonomamente alcune delle attribuzioni proprie dell'organo nel suo complesso, determinando in modo non equivoco il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio delle stesse.

6

Per "delega organizzativa" si intende qualsiasi atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative.

Ciascuna delega organizzativa a valenza interna definisce in modo specifico e non equivoco i poteri del delegato, precisandone i limiti, nonché il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.

Il documento riepilogativo delle deleghe organizzative coincide con l'organigramma aziendale e gli assetti di reparto pubblicati all'interno dell'applicativo GRC aziendale.

L'assetto delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure in vigore presso la Società alla data dell'approvazione, a cui si fa integrale rinvio, risulta pienamente conforme al perseguimento degli obiettivi del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con riferimento alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo saranno condivise dal CdA ovvero dal Consigliere Delegato con l'Organismo di Vigilanza, che provvede a verificare la conformità della proposta di modifica delle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e delle procure con il Modello vigente e a porre all'attenzione del CdA gli eventuali profili di incompatibilità che dovessero rendere necessario un tempestivo aggiornamento del Modello organizzativo stesso.

3.5 Finalità e costruzione del Modello

Esaminate e recepite le prescrizioni del D. Lgs. 231/2001, Aruba S.p.A. ha ritenuto di adottare il presente Modello al fine di raggiungere un sempre più adeguato livello di correttezza ed eticità nella conduzione delle proprie attività imprenditoriali e di garantire la piena ottemperanza ai principi di lealtà, correttezza e probità che devono ispirare ogni rapporto comunque riferibile all'attività di Aruba S.p.A..

Il Modello di Aruba rappresenta un insieme di principi e disposizioni che incidono sul funzionamento di Aruba S.p.A. e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e regola la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Si sottolinea come scopo principale e generale del Modello sia quello di dotare Aruba S.p.A. di un insieme di regole di condotta idonee non solo alla prevenzione dei reati fonte di responsabilità amministrativa, ma anche a porre in evidenza il processo di eticizzazione delle attività tipicamente svolte da Aruba S.p.A..

In particolare, attraverso l'adozione del Modello, Aruba S.p.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- di rendere edotti tutti i soggetti che nello svolgimento delle rispettive funzioni operano in nome o per conto di Aruba S.p.A. delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti di Aruba S.p.A.;
- di consentire ad Aruba S.p.A., attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il progetto è stato condotto nella convinzione che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma migliorino anche nei limiti previsti dallo stesso, l'organizzazione aziendale.

Ai fini della predisposizione del Modello si è dunque proceduto, in coerenza metodologica con quanto proposto dalle Linee Guida Confindustria e come meglio specificato sulla Metodologia di analisi del rischio di reati presupposto, a:

- identificare le attività cosiddette *sensibili*, attraverso il preventivo esame della documentazione aziendale – innanzi tutto organigrammi e procure, Policy e Procedure – anche mediante la sottoposizione di quesiti ai soggetti preposti ai vari settori dell'operatività aziendale, ovvero ai responsabili delle diverse aree aziendali. L'analisi è stata preordinata all'identificazione e alla valutazione del concreto svolgimento di attività nelle quali potessero configurarsi condotte illecite idonee a consentire la configurazione di reati. Allo stesso tempo si è proceduto a valutare i presidi di controllo, anche preventivi, in essere e le eventuali criticità da sottoporre a successivo miglioramento;
- disegnare ed implementare le azioni necessarie ai fini del miglioramento del sistema di controllo e all'adeguamento dello stesso agli scopi perseguiti dal presente Modello, alla luce e in considerazione delle Linee Guida Confindustria, nonché dei fondamentali principi della separazione dei compiti e della definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- definire e/o formalizzare i protocolli di controllo nei casi in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata come sussistente. In tal senso, si sono dunque definiti protocolli di decisione e di attuazione che esprimono l'insieme di regole e la disciplina che i soggetti preposti alla responsabilità operativa di tali attività hanno concorso ad illustrare come la più idonea a governare il profilo di rischio individuato. Il principio adottato nella costruzione

del sistema di controllo è quello per il quale la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, come già indicato nelle Linee Guida Confindustria. I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, affinché sia possibile risalire alla motivazione che ha guidato alla decisione.

I momenti fondamentali del Modello sono pertanto:

- la mappatura delle attività a rischio di Aruba S.p.A., ossia quelle attività nel cui ambito è possibile la commissione degli illeciti penali e disciplinari che si intendono prevenire;
- la predisposizione di adeguati momenti di controllo a prevenzione della commissione degli illeciti penali e disciplinari summenzionati;
- la verifica ex post dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- la diffusione ed il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali nell'attuazione delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- la realizzazione di un Codice Etico e di Comportamento.

Con riferimento alle aree di attività cosiddette *sensibili*, si sono individuati i seguenti principi cardine del Modello, che regolando tali attività rappresentano gli strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni di Aruba S.p.A. e a garantire un idoneo controllo sulle stesse, anche in relazione agli illeciti penali da prevenire:

- separazione dei compiti attraverso una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio e in coerenza con le mansioni attribuite e le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- nessuna operazione significativa può essere intrapresa senza autorizzazione;
- esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché dell'integrità del patrimonio aziendale;
- adeguata regolamentazione procedurale delle attività aziendali cosiddette *sensibili*, cosicché:
 - i processi operativi siano definiti prevedendo un adeguato supporto documentale per consentire che essi siano sempre verificabili in termini di congruità, coerenza e responsabilità;
 - le decisioni e le scelte operative siano sempre tracciabili in termini di caratteristiche e motivazioni e siano sempre individuabili coloro che hanno autorizzato, effettuato e verificato le singole attività;
 - siano garantite modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
 - siano svolte e documentate le attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
 - esistano meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione all'accesso fisico-logico ai dati e ai beni aziendali;

- lo scambio delle informazioni fra fasi o processi contigui avvenga in modo da garantire l'integrità e la completezza dei dati gestiti.

I principi sopra descritti sono coerenti con le indicazioni fornite dalle Linee Guida emanate da Confindustria e sono ritenuti dalla Società ragionevolmente idonei a prevenire i reati richiamati dal Decreto.

Per tale motivo, la Società ritiene fondamentale garantire la corretta e concreta applicazione dei sopra citati principi di controllo in tutte le aree di attività aziendali cosiddette *sensibili* individuate nelle Parti Speciali del presente Modello.

3.6 Destinatari

Sono destinatari (di seguito i "Destinatari") del Modello e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- gli amministratori e i dirigenti di Aruba S.p.A.;
- i dipendenti.

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto di specifiche prescrizioni i seguenti soggetti esterni (di seguito i "Soggetti Esterni"):

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture);

nella misura in cui essi operino per conto o nell'interesse di Aruba S.p.A. nell'ambito delle aree di attività individuate come sensibili all'interno del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

3.7 Struttura del Modello

Il Modello di Aruba si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale.

La **Parte Generale** descrive oltre al modello di governo societario anche il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.

La **Parte Speciale** descrive le specifiche attività aziendali di Aruba S.p.A. che sono definite sensibili e i protocolli di controllo implementati, ovvero un insieme di regole e di principi di comportamento e di controllo ritenuti idonei a governare le aree per le quali è stato rilevato un rischio di potenziale commissione dei Reati presupposto.

Formano, altresì, parte integrante e sostanziale del Modello i seguenti documenti:

- il Codice Etico che esprime i valori e definisce i principi di comportamento ai quali Aruba si ispira per raggiungere i propri obiettivi;
- il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio che descrive l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno delle aree di attività cosiddette *sensibili* (come, a titolo esemplificativo, gli organigrammi);
- il sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle aree di attività cosiddette *sensibili*.

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

3.8 Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole di comportamento contenute nel presente Modello si integrano con quanto espresso nel Codice Etico adottato dalla Società.

Proprio in riferimento al Codice Etico si rileva che i comportamenti di amministratori, dirigenti, dipendenti, nonché dei soggetti cosiddetti esterni devono conformarsi ai valori generali e ai principi etici di comportamento così come riportati nel Codice Etico adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 adottato da Aruba con delibera del CdA.

Tale Codice è stato elaborato al fine di tradurre i valori etici in principi di comportamento, che i Destinatari dello stesso sono tenuti a seguire nella conduzione degli affari e delle loro attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Proprio alla luce di questa sua finalità, il Codice Etico racchiude e istituzionalizza valori volti a cogliere e a garantire a livello aziendale il rispetto del complessivo spirito del D. Lgs. n. 231/2001 e, pertanto, saranno rinvenibili al suo interno anche principi etici di comportamento espressamente associati alle famiglie dei reati la cui commissione è stata ritenuta difficilmente ipotizzabile nell'esecuzione delle attività aziendali tipicamente svolte.

Sotto tale profilo si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere una serie di principi deontologici che Aruba S.p.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti, nonché di tutti i soggetti coinvolti nell'attività aziendale tipicamente svolta;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti penali che possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto.

Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti, esso acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, formalmente una componente integrante del Modello medesimo.

3.9 L'adozione del Modello e modifiche allo stesso

In linea con l'assetto organizzativo e operativo sopra descritto, il Modello è adottato da Aruba S.p.A.. quindi applicato dalla Società Aruba S.p.A..

L'adozione e la delibera del Modello è di competenza del CdA. di Aruba S.p.A., previa comunicazione ai legali rappresentanti delle società consociate.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale e alla Parte Speciale, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del CdA.

Le eventuali modifiche alle deleghe dei Consiglieri di Amministrazione e alle procure che dovessero intervenire successivamente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo non costituiscono modifica o

integrazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo stesso, rappresentando formalmente una mera modifica dell'Allegato al presente Modello. In tali casi, le eventuali necessarie modifiche al Modello stesso sono proposte dall'Organismo di Vigilanza, a seguito della valutazione di eventuali profili di incompatibilità.

3.10 I reati commessi all'estero

L'art. 4 del Decreto 231 stabilisce che gli enti rispondano anche dei reati commessi all'estero, alla duplice condizione che essi abbiano la loro sede principale in Italia e che ricorrano i casi e le ulteriori condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale affinché il cittadino e lo straniero possano essere puniti secondo la legge italiana per reati commessi in territorio estero.

La norma stabilisce, altresì, che la responsabilità degli enti sia perseguita a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. La norma prevede, infine, che, nei casi in cui il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si proceda nei confronti dell'ente solo a condizione che detta richiesta sia formulata anche nei confronti dello stesso.

Le regole stabilite dall'art. 4 e dalle norme richiamate del Codice Penale riguardano, unicamente, reati commessi in tutto all'estero ad opera di soggetti aventi i caratteri di cui all'art. 5, comma 1, del Decreto 231 ed appartenenti ad enti con sede principale in Italia. Inoltre, per buona parte delle fattispecie di reato previste dal Decreto citato, la punibilità di tali soggetti e dell'ente dipenderebbe dalla richiesta del Ministro della Giustizia.

11

In sintesi, i presupposti necessari per l'applicabilità dell'art. 4 sopra citato e quindi per la punibilità dell'ente ai sensi del Decreto 231 per Reati 231 commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero dal soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la sede principale in Italia;
- l'ente può rispondere nei casi e alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- se sussistono i casi e le condizioni indicate sub 3), l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- 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;
- il reo al momento dell'esercizio dell'azione penale deve trovarsi nel territorio dello Stato e non deve essere stato estradato.

4 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno ad Aruba (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il relativo aggiornamento.

4.1 I requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo, delle previsioni del D. Lgs 231/2001, nonché delle indicazioni contenute nelle Linee Guida emanate da Confindustria, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo è avvenuta in modo da garantire in capo all'OdV i requisiti essenziali.

In particolare, in considerazione anche delle citate Linee Guida, i predetti requisiti possono così essere qualificati:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità d'azione.

4.2 Nomina e composizione

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, Aruba identifica l'Organismo di Vigilanza in un organo collegiale, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione, composto da 3 membri, dei quali uno assume la funzione di Presidente, e precisamente:

- da due professionisti esterni,
- dal Responsabile del Reparto Legale e Compliance.

12

A garanzia dei principi di autonomia e indipendenza, l'Organismo è collocato in posizione gerarchica di vertice di Aruba S.p.A., riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

L'OdV si è dotato di un proprio Regolamento interno che disciplina gli aspetti e le modalità principali dell'esercizio della propria azione.

Per quanto riguarda, in modo specifico, la calendarizzazione delle riunioni, il Regolamento prevede che l'OdV si riunisca orientativamente con periodicità almeno bimestrale e, comunque, ogni qualvolta sia ritenuto opportuno dal Presidente dell'OdV e/o lo richiedano le concrete esigenze connesse allo svolgimento delle proprie attività.

4.3 Cause di ineleggibilità e di incompatibilità

Rappresentano situazioni di incompatibilità con il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza i casi in cui un soggetto:

- sia stretto familiare di amministratori esecutivi della società;
- venga interdetto, inabilitato o sia dichiarato fallito;
- venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
 - per fatti connessi allo svolgimento del proprio incarico;
 - per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;

- per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- in ogni caso, per avere commesso uno dei reati presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sia sottoposto a procedimento penale;

La nomina è a tempo determinato ed è di durata triennale dalla data della nomina.

4.4 Le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del Decreto ed in particolare svolge attività di:

- vigilanza e controllo;
- monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- adattamento ed aggiornamento del Modello;
- Reporting nei confronti degli organi societari;
- gestione del flusso informativo.

I principali poteri dell'Organismo di Vigilanza sono:

- di autoregolamentazione e di definizione delle procedure operative interne;
- di vigilanza e controllo.

5 IL SISTEMA DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

13

I Destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente la tentata, sospetta o effettiva commissione di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza.

Aruba S.p.A. si è dotata di un sistema ("Whistleblowing") e di una procedura di segnalazioni di condotte illecite e/o violazioni anche ai fini del presente Modello, contenente disposizioni per:

- gestire le segnalazioni di comportamenti illegittimi;
- fornire protezione al segnalante;
- garantire la conservazione delle informazioni fornite e valutate;
- proteggere da ritorsioni qualsiasi persona interna o esterna ad Aruba S.p.A..

Aruba ha istituito un canale di segnalazione informatico mediante il quale:

- incoraggia e consente al personale e ai Soci in Affari in genere di segnalare in base ad una ragionevole convinzione (o comunque in buona fede) la tentata, sospetta o effettiva commissione di illeciti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 (commessi nell'interesse o a vantaggio di Aruba), la violazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico, delle procedure aziendali richiamate nel presente Modello;
- consente di trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- consente la segnalazione anonima;

- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il canale di segnalazione è disponibile alla seguente pagina web: <https://www.aruba.it/whistleblowing>
Le segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate e riconducibili ad un definito evento o area. Si garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

A tal fine la Società nel sistema di sanzioni disciplinari adottato ha previsto sanzioni nei confronti di chi viola gli obblighi di riservatezza o compie atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante.

È fatto salvo il diritto dei soggetti segnalati quali autori di violazioni e/o condotte illecite, di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

La tutela del segnalante sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione e comunicazione per i dipendenti sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati in modo idoneo a tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante.

5.1 Tutela dell'identità del segnalante

Aruba S.p.A., come previsto dal D. Lgs. 24/2023, si impegna inoltre a garantire la tutela del soggetto segnalante dall'applicazione - per motivi collegati alla segnalazione - di misure discriminatorie o ritorsive (es. sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento o di altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro) mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari idonee.

Inoltre:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- in caso di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa; l'identità del segnalante potrà essere rivelata soltanto laddove:
 - la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; e
 - vi sia il consenso del segnalante.

La tutela del segnalante non è garantita in caso in cui sia accertata, anche in primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o altri reati commessi con la segnalazione ovvero in caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Parallelamente, sono previste nel Sistema Disciplinare specifiche sanzioni per chi viola le misure di tutela del segnalante e per il segnalante interno che effettuata con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano poi infondate.

6 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, l'obiettivo di Aruba è di assicurare, a tutte le risorse, una corretta conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

La formazione è articolata ai seguenti livelli, per opportuna differenziazione:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società e altro personale impiegato nei reparti che operano nelle attività sensibili: è stata definito un'iter di formazione iniziale generale e, successivamente, alla formazione specifica dei neo assunti e ad un aggiornamento periodico. L'OdV verifica la qualità dei corsi, la frequenza degli aggiornamenti e l'effettiva partecipazione agli stessi del personale; i corsi di formazione sono sviluppati da un'introduzione alla normativa e alle Linee Guida Confindustria, un approfondimento dedicato ai principi contenuti nel Codice Etico e nella Parte Generale del Modello, nonché il ruolo fondamentale rappresentato dall'Organismo di Vigilanza e la conoscenza circa il sistema disciplinare;
- altro personale aziendale: è previsto l'erogazione di un corso di formazione in modalità e-learning. L'OdV verifica la qualità dei corsi;
- soggetti esterni: è prevista una nota informativa generale a tutti coloro che hanno rapporti contrattuali correnti con Aruba S.p.A. nell'ambito delle attività sensibili. A coloro con i quali sono instaurati rapporti contrattuali successivi, la nota informativa è prevista come allegato al momento della stipula dei relativi contratti. L'Organismo di Vigilanza verifica l'adeguatezza della nota informativa e l'effettiva comunicazione della stessa.

15

7 REVISIONE ED AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Aruba sottopone periodicamente a revisione e valutazione il Modello al fine di identificare le opportunità per il suo miglioramento e aggiornamento.

Proprio al fine di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, sono apportati aggiornamenti o adeguamenti al medesimo in occasione di eventi quali, a titolo esemplificativo:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- eventuali orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente in materia;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività;
- considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale di Aruba S.p.A..

Le successive modifiche o integrazioni relative alla Parte Generale e alla Parte Speciale, anche, sono rimesse alla competenza del CdA.

La versione più aggiornata del Modello è immediatamente resa disponibile all'Organismo di Vigilanza.

8 NORMATIVA INTERNA

- [1] MGA_A_205 Modello di organizzazione, gestione e controllo - Parte Speciale
- [2] MGA_A_206 Codice Etico
- [3] MGA_A_207 Sistema Disciplinare e sanzionatorio

9 NORMATIVA ESTERNA

- [1] Art. 318, 319, 319 ter, 319 quater, 320, 322, 322 bis, 346 bis - Codice Penale e leggi collegate;
- [2] Art. 2635 - Codice Civile e leggi collegate;
- [3] Legge 190/2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione";
- [4] Decreto Legislativo 231/2001 - "Responsabilità amministrativa delle società e degli enti";
- [5] Decreto legislativo N.165 del 30 marzo 2001 - "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- [6] Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico - "OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions" (1997);
- [7] Consiglio d'Europa "Criminal Law Convention on Corruption" "Civil Law Convention on Corruption" (1999);
- [8] Nazioni Unite - "UN Global compact" (2000) Nazioni Unite "UN Convention Against Corruption" (UNCAC) (2003);
- [9] Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico - "OECD Guidelines for multinational enterprises" (2011);
- [10] ISO/DIS 37001 - Anti-bribery management systems;
- [11] ISO 37002 - Whistleblowing management systems;
- [12] UK Bribery Act – 2010;
- [13] UNI EN ISO 9000 - "Sistemi di gestione per la Qualità – Fondamenti e vocabolario";
- [14] UNI EN ISO 9001 - "Sistemi di gestione per la Qualità - Requisiti";
- [15] UNI EN ISO 31000 - "Gestione del rischio – Linee Guida";
- [16] Contratti collettivi nazionali di lavoro applicati;
- [17] Confindustria – "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 GIUGNO 2001, N. 231".
- [18] Confindustria – "Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida Operativa per gli Enti Privati

10 STORICO VERSIONI

VERSIONE

1.0

Prima stesura

DEL

21/01/2025