



CODICE ETICO

secondo la norma D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

APPROVATO DALL'AMMINISTRATORE UNICO CON VERBALE e
Determina n.1 del 24/04/2026
Dott. ssa LESYA TSILUYKO

ARTA S.R.L.

Via G. Veneziale n. 23/25 – 86170 - Isernia -

Tel. +39 0865 251 633 – Cell. +39 379 2822 102

www.artacostruzioni.com

Email: info@artacostruzioni.com - PEC: artasnc@pec.it

CF e Partita Iva: 00873640940

CODICE ETICO ex d.lgs. 231/2001

INDICE

1. Premessa.....	2
2. Codice Etico.....	2
3. Glossario	3
4. I valori della ARTA S.R.L.	3
5. I nostri comportamenti guida	4
5.1. Focalizzare l'attenzione sui clienti e sulla società.....	4
5.2. Puntare sui risultati.....	4
5.3. Migliorare, innovare e cambiare.....	4
5.4. Coinvolgere le persone	5
5.5. Agire in maniera responsabile.....	5
6. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali	5
6.1. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali - Le persone	5
6.1.1. I Principi Aziendali della ARTA S.r.l. relativi a questa dimensione.....	5
6.2. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali – L'Ambiente.....	7
6.3. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali – Il Profitto	8
7. Il Decreto legislativo 231/2001	9
7.1. Fattispecie di reato	10
7.2. Sanzioni	10
7.3. Esimente della responsabilità amministrativa.....	10
8. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
9. L'Organismo di Vigilanza	13
10. Il Sistema disciplinare	15

1. Premessa

La ARTA S.r.l. (di seguito anche Arta o Società) è un'azienda di diritto italiano operante nei settori dell'edilizia civile ed industriale, opere di arredo urbano e restauro di beni monumentali.

La Arta ha la propria sede legale in Isernia, Via G. Veneziale 23/25, con cantieri operativi su tutto il territorio nazionale.

La Arta è consapevole di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con la Società e della comunità in cui è presente.

La complessità delle situazioni in cui la Arta si trova ad operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("stakeholder"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che la Società riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto questo Codice Etico (il "Codice"), la cui osservanza da parte degli amministratori, del management e dei dipendenti della Arta nonché di tutti coloro che operano in Italia per il conseguimento degli obiettivi della Società ("i destinatari"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale – anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con la Arta – per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della Società, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui la Arta opera.

Questo Codice è parte integrante del Modello di Organizzazione e Controllo ex-D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 adottato dalla ARTA S.r.l. con delibera dell'Amministratore Unico del 24 aprile 2026.

La Arta si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte delle persone della Società e degli altri stakeholder e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti.

La Arta si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli stakeholder, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

La Arta vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

All'Organismo di Vigilanza (che viene meglio descritto nelle pagine successive) sono assegnate le funzioni di garante del Codice.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali la ARTA S.r.l. intrattiene relazioni.

2. Codice Etico

Il Codice Etico si compone di questo Codice nel quale sono richiamati i valori su cui si fonda l'attività della ARTA S.r.l., il contesto normativo generale applicabile, i principi generali del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla ARTA S.r.l., i principi generali di comportamento.

3. Glossario

In questo Codice sono utilizzati i seguenti termini e definizioni:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

È il documento principale che descrive il sistema di gestione adottato con delibera dell'Amministratore unico del 24 aprile 2026.

Il documento indica l'organizzazione della Arta, ne identifica i processi aziendali e il processo di valutazione dei processi aziendali circa il rischio di commissione di reati, i controlli procedurali adottati, l'Organismo di Vigilanza.

I sinonimi che possono essere usati sono Modello, Modello Organizzativo, MOG.

- Codice Etico

Vedi paragrafo 2. Sinonimo e abbreviazione: Codice

4. I valori della ARTA S.R.L.

Nell'ambito degli scopi statutari, la ARTA S.r.l. si impegna per:

- organizzare ed attivare i soci in un soggetto imprenditoriale collettivo che ne valorizzi il lavoro e le capacità professionali, contribuendo a realizzare le loro aspirazioni materiali, etiche e sociali;
- considerare come base dello scambio mutualistico il senso di responsabilità dei soci, la loro autonomia intellettuale, il loro impegno;
- valorizzare il patrimonio materiale e immateriale che i soci hanno accumulato partecipando allo sviluppo del lavoro;
- interpretare la società civile nella sua complessità e nel suo divenire, per costruire proposte imprenditoriali affidabili e innovative che garantiscano successo e prospettive di sviluppo;
- essere attore consapevole dello sviluppo sostenibile.

La ARTA S.r.l. persegue la propria missione nel rispetto dei principi di responsabilità etica e sociale, di tutela della sicurezza e dell'ambiente. Inoltre, aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i propri interlocutori sociali e persegue i propri obiettivi ricercando il temperamento degli interessi coinvolti.

I nostri punti cardine per uno sviluppo sostenibile, perseguibile e profittevole sono così tracciati:

- Prevenire e diminuire l'inquinamento
- Ridurre al minimo il consumo di risorse idriche ed energetiche in generale
- Utilizzare materiali e materie prime non tossiche e non nocive
- Monitorare ed eliminare i rischi di sversamento di sostanze sul suolo
- Monitorare la quantità, lo stoccaggio e tutto il percorso dei rifiuti prodotti fino allo smaltimento definitivo, cercando di ridurre la quantità di rifiuti stoccati e di recuperarne una parte per il riciclo.
- Monitorare e ridurre al minimo il rumore provocato nei propri siti in opera dagli impianti e dalle attività cantieristiche.

Questo Codice è improntato dunque ad un ideale di cooperazione, in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte. Sono da considerarsi interlocutori sociali della ARTA S.r.l., in particolare, i soci, i

clienti, i fornitori, le risorse umane, gli organi societari della Società, la Pubblica Amministrazione, e, in senso allargato, tutte le organizzazioni e istituzioni che sono influenzate dagli effetti diretti e indiretti delle attività di impresa, ivi compresa la collettività

Nello svolgimento delle attività aziendali, la ARTA S.r.l. opera secondo i principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità espresse dal D.Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

In particolare, la ARTA S.r.l. individua specifiche procedure e modalità di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

La gestione delle risorse finanziarie avviene nel rispetto delle predette procedure ed in coerenza con le competenze gestionali e le responsabilità organizzative di ciascuno.

5. I nostri comportamenti guida

Tutti noi siamo rappresentanti della ARTA S.r.l.. Per questo motivo, è essenziale che il nostro comportamento, sia individuale che collettivo, rifletta i valori e le aspirazioni della nostra missione.

Ogni giorno, questa missione viene messa in pratica attraverso le decisioni che assumiamo e le azioni che intraprendiamo.

Ecco perché dobbiamo fare in modo che la nostra condotta quotidiana sia in linea con i seguenti cinque comportamenti, indispensabili ai fini del compimento della nostra missione:

5.1. Focalizzare l'attenzione sui clienti e sulla società

Vogliamo che le nostre soluzioni siano parte integrante dell'esistenza delle persone. A tale scopo, lavoriamo in stretta partnership con i nostri clienti. In questo modo, mettiamo in relazione la conoscenza del mercato con le esigenze dei clienti per fornire soluzioni a valore aggiunto, in grado di dare luogo ad innovazioni commerciabili.

Questo fa davvero la differenza per i nostri clienti, per la loro clientela e, in ultima analisi, per l'intera comunità.

5.2. Puntare sui risultati

Fissiamo obiettivi ambiziosi che ci spingono sempre più avanti. Siamo impegnati a trasformare le idee in realtà per migliorare le performance. Abbiamo il dovere di produrre risultati che rispondano non soltanto alle nostre aspettative, ma anche a quelle dei nostri clienti e partner, nonché della società globale. Chi crede in noi sa che non verremo meno a queste aspettative.

5.3. Migliorare, innovare e cambiare

Pensiamo che sia possibile realizzare grandi cose quando persone, prospettive e discipline diverse si uniscono per perseguire un comune obiettivo.

Adattiamo ed innoviamo in permanenza i processi e le tecnologie per offrire nuove opportunità ai nostri clienti.

Ci avvaliamo delle profonde conoscenze di questi ultimi per anticipare e trasporre le esigenze degli utenti finali in soluzioni creative.

Crediamo nel miglioramento continuo.

5.4. Coinvolgere le persone

Lavoriamo insieme, all'interno e attraverso i business/service groups per permettere a persone ed idee di confrontarsi, per migliorare i rapporti. Mettiamo in contatto talenti e discipline formando team aperti, collaborativi ed eterogenei. Valorizziamo la nostra diversità permettendo alle persone di partecipare e collaborare in un dibattito comune con le loro idee e le loro intuizioni. Cerchiamo di essere sempre in sintonia e in linea con tutte le parti interessate per sfidare le convenzioni ed innovare. Crediamo nella collaborazione come valore aggiunto.

5.5. Agire in maniera responsabile

Siamo impegnati a creare soluzioni sostenibili per i nostri partner e per tutti i soggetti coinvolti. Siamo fermamente intenzionati a migliorare la qualità della vita di tutti e, al tempo stesso, ad aggiungere valore agli aspetti Persone, Ambiente e Profitto della nostra azienda.

Agiamo sempre nel rispetto della legislazione nazionale ed internazionale vigente e del nostro Codice Etico e, quando ci troviamo di fronte a dilemmi e non sappiamo esattamente come comportarci, cerchiamo la risposta giusta finché non la troviamo. Quando rileviamo un comportamento sbagliato, lo riferiamo.

6. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali

6.1. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali - Le persone

Il rispetto delle persone, il riconoscimento dei loro diritti fondamentali e la completa fiducia nelle virtù della diversità sono le chiavi di volta alla base delle politiche e delle attività della ARTA S.r.l. Questo si traduce in una Politica delle Risorse Umane fondata sull'apertura, sull'equità e sulla fiducia, tesa a favorire la crescita personale e l'integrazione di punti di vista diversi. Senza dimenticare l'importanza assolutamente prioritaria attribuita alla sicurezza e alla salute.

La salute e la sicurezza sono valori che ognuno di noi si impegna a salvaguardare e sviluppare.

E, nel più vasto contesto delle nostre attività, ciò implica il riconoscimento e il rispetto dei diritti umani fondamentali sanciti dalle Nazioni Unite.

6.1.1. I Principi Aziendali della ARTA S.r.l. relativi a questa dimensione

- Diversità e assenza di discriminazioni

Ci prodighiamo per diversificare la nostra forza lavoro. Assumiamo, impieghiamo e promuoviamo i dipendenti unicamente in funzione delle loro qualifiche e competenze commisurate ai compiti assegnati, senza alcuna discriminazione di razza, origine etnica, nazionalità, età, religione, genere ed all'orientamento sessuale o all'handicap.

- Manodopera forzata o minorile

Non ci avvaliamo di manodopera forzata o minorile; agiamo in linea con le Convenzioni 138 (Età minima) e 182 (Forme peggiori di lavoro minorile) dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

- Salute e sicurezza

In materia di salute e sicurezza, attuiamo rigorose politiche tese a creare un ambiente di lavoro con il minor rischio di infortuni e danni fisici e a salvaguardare la salute dall'insorgere di malattie professionali e di problemi di salute connessi alle nostre attività.

A tutti i livelli, ci attendiamo che i nostri dipendenti si impegnino attivamente per individuare e rettificare le situazioni di insicurezza.

Al riguardo osserviamo e facciamo osservare le disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro conformemente a quanto previsto dalla normativa di settore e dal sistema di gestione interno (oltre che delle relative certificazioni in possesso alla società).

- Protezione delle informazioni personali

Rispettiamo la privacy dei nostri dipendenti e partner aziendali. Conserviamo ed utilizziamo le informazioni personali nel rispetto della normativa vigente e delle buone pratiche relative alla protezione della privacy.

- Libertà di associazione

Rispettiamo il diritto dei nostri dipendenti di aderire liberamente ad associazioni e di partecipare alla contrattazione collettiva.

- Comportamento sociale

Incoraggiamo i nostri dipendenti ad adottare un atteggiamento improntato al senso civico e socialmente responsabile, dando prova di sensibilità nei confronti delle tradizioni e delle consuetudini locali.

- Sviluppo del personale

Sosteniamo i nostri dipendenti nella loro crescita e nello sviluppo personali, proponendo corsi di formazione, servizi di mediazione e consulenza. Investiamo costantemente nelle competenze e nelle qualifiche dei nostri collaboratori per supportare le loro prospettive di occupazione a lungo termine.

- Coinvolgimento del personale

Creiamo un clima di schiettezza e stimoliamo l'apertura e la responsabilizzazione coinvolgendo i nostri dipendenti nello sviluppo e nella realizzazione degli obiettivi aziendali. Incentiviamo e forniamo i canali per ottenere il feedback del personale.

- Equa retribuzione

Perseguiamo una politica equa e competitiva delle retribuzioni, assicurando il necessario riconoscimento delle prestazioni.

- Standard dei partner aziendali

Ci attendiamo che i nostri fornitori e altri partner operino in base ai principi aziendali dettati da questo Codice.

Rapporti con fornitori, appaltatori e subappaltatori

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori, la Società valuta in maniera obiettiva e globale la convenienza economica, le capacità tecniche ed economiche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.

In particolare, la Società tiene conto di elementi quali la solidità finanziaria, le capacità e le risorse progettuali, il know-how e l'adozione di appositi sistemi di controllo della qualità aziendale.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori, appaltatori e subappaltatori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

I rapporti con i fornitori, gli appaltatori ed i subappaltatori, ivi inclusi quelli finanziari e gli altri contratti accessori, sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità ed in modo da scongiurare ogni abuso dipendenza economica.

- Responsabilità nei confronti dell'umanità

Contribuiamo alla qualità di vita dei nostri dipendenti e, per quanto possibile, degli altri membri della società, tramite le nostre opere a quanti ne hanno bisogno.

6.2. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali – L'Ambiente

La ARTA S.r.l. è profondamente consapevole della responsabilità nei confronti dell'ambiente e dell'importanza di un'impresa sostenibile e di una buona cittadinanza d'impresa.

Per questo, ci sforziamo di svolgere le nostre attività in maniera tale da soddisfare le esigenze di oggi senza compromettere la capacità delle future generazioni di fare altrettanto.

6.2.1. I Principi Aziendali della ARTA S.r.l. relativi a questa dimensione

- Scelta delle opere e dei processi di realizzazione

Nel decidere quali opere realizzare, quali processi realizzativi adottare e quali nuove tecnologie sviluppare, siamo guidati dal nostro impegno a favore della sostenibilità e della sicurezza. Inoltre, teniamo seriamente conto dell'opinione pubblica.

- Miglioramento continuo

Valutiamo e miglioriamo continuamente le nostre opere, metodi di lavoro, processi produttivi e servizi per garantirne la sicurezza e l'accettabilità dal punto di vista dei nostri dipendenti, clienti e altri soggetti interessati.

- Energia e materie prime

Siamo costantemente impegnati a garantire un impiego compatibile delle materie prime e dell'energia.

- Gestione dei materiali

In base a questi principi, individuiamo i rischi e l'impatto ambientale connesso ai nostri materiali utilizzati durante i processi di realizzazione dell'opera e nel corso dell'intero ciclo di vita dell'opera stessa, cercando soluzioni per ridurre tali conseguenze. In tale ambito,

- condividiamo conoscenze, competenze ed esperienze con i
- nostri Fornitori, Clienti e altre Parti interessate.

- Informazioni

Forniamo ai clienti e all'opinione pubblica informazioni chiare in relazione agli aspetti ambientali e di sicurezza delle opere e dei processi di realizzazione.

6.3. Il Codice Etico e le tre dimensioni essenziali – Il Profitto

Ci sforziamo di pervenire ad una redditività di lungo periodo e di contribuire al successo dei nostri Clienti, dei Soci della nostra società e degli altri soggetti interessati, istituendo con loro partnership e creando congiuntamente un valore sostenibile.

Tutte queste collaborazioni si fondano su pratiche aziendali libere, eque, trasparenti, etiche e conformi alle leggi, in merito alle quali cerchiamo di mantenere un dialogo costruttivo con la Collettività.

6.3.1. I Principi Aziendali della ARTA S.r.l. relativi a questa dimensione

- Leggi e regolamenti

Ci atteniamo a tutte le leggi e ai regolamenti in vigore.

- Concorrenza libera e leale

Diamo importanza alla concorrenza libera e leale in tutti i paesi del mondo. Di conseguenza, ci conformiamo alle leggi sulla concorrenza in tutte le aree nelle quali operiamo e abbiamo attuato politiche rigorose al riguardo.

- Embarghi e leggi sul commercio

Rispettiamo tutte le leggi e le restrizioni sul commercio imposte dalle Nazioni Unite, da altre autorità nazionali e sovra-nazionali o da governi, ed abbiamo introdotto precise politiche per garantire la nostra conformità.

- Corruzione

Ci asteniamo da qualunque forma di corruzione, comprese l'estorsione e la concussione.

- Pagamento di commissioni

Facciamo in modo che qualunque pagamento di commissioni, compenso di agenzia, ecc. sia basato su un servizio effettivo, legittimo e documentato.

- Regali

Non facciamo né accettiamo regali o favori che potrebbero compromettere o sollevare dubbi circa la neutralità delle decisioni assunte da noi o dai nostri partner. A tale scopo, stabiliamo limiti di accettabilità.

- Riciclaggio di denaro e transazioni sospette

Ci asteniamo da qualunque accordo che risulti o sia sospettato servire al riciclaggio di denaro o a commettere altre violazioni della legge.

Perseguiamo un'attiva politica per evitare di diventare complici in pratiche aziendali illecite e i casi sospetti possono e devono essere riferiti all'Organismo di Vigilanza della ARTA S.r.l..

- Contabilità trasparente

La nostra contabilità e la relativa documentazione di supporto descrivono e riflettono in maniera veritiera, equa ed esaustiva la natura delle transazioni soggiacenti.

- Conflitto di interessi

I nostri dipendenti evitano qualunque conflitto tra i loro privati interessi e quelli della ARTA S.r.l.. Inoltre, si astengono da qualsiasi comportamento che potrebbe mettere in dubbio la loro integrità o quella dell'azienda.

- Profitto ottenuto tramite opere in grado di rispondere alle esigenze della società

La nostra missione consiste nel realizzare opere che contribuiscano a soddisfare le principali esigenze della società.

- Ruolo nella società

Sempre evitando i conflitti di interesse, incoraggiamo i nostri dipendenti a svolgere un ruolo attivo nella società, comprese le attività in seno ai partiti politici o la candidatura a cariche pubbliche, laddove ciò sia opportuno.

- Donazioni ai partiti politici

Non effettuiamo alcuna donazione in denaro o in natura a favore dei partiti politici o di istituzioni, agenzie o rappresentanti ad essi riconducibili.

- Dialogo pubblico

Ricerchiamo un dialogo costruttivo con gli esponenti politici e la società per perseguire i nostri legittimi interessi aziendali. Basiamo le nostre idee e le nostre proposte sui fatti e su posizioni scientificamente solide e pubblicamente dichiarate.

- Informazioni privilegiate

Forniamo ai nostri dipendenti le necessarie istruzioni circa il divieto di utilizzare impropriamente le informazioni privilegiate e la necessità di gestire tali informazioni con la debita attenzione. Le regole da rispettare sono pubblicate sul sito della Società.

- Utilizzo e protezione delle proprietà e delle informazioni di ARTA S.r.l.

I nostri dipendenti si prendono cura delle proprietà di ARTA S.r.l.. Osservano il Codice Etico in materia di protezione delle informazioni della società e di utilizzo dei suoi sistemi informatici e di comunicazione.

7. Il Decreto legislativo 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il "Decreto" o "D.Lgs. 231/01") ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (definite anche "Enti") in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (c.d. "Apicali");
- soggetti "Sottoposti" alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

7.1. Fattispecie di reato

La responsabilità amministrativa degli enti sorge nell'ipotesi di commissione (o di tentativo di commissione) di alcuni reati che per questo motivo vengono definiti reati "presupposto".

L'elenco aggiornato dei reati presupposto è consultabile all'Allegato A del MOG approvato dalla Società.

7.2. Sanzioni

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti (quindi anche della ARTA S.r.l.) sono:

- 1) Le sanzioni pecuniarie
- 2) Le sanzioni interdittive
- 3) La confisca
- 4) La pubblicazione della sentenza

7.3. Esimente della responsabilità amministrativa

Il D.Lgs. 231/01 prevede che l'ente (quindi anche della ARTA S.r.l.) non sia passibile di sanzione (ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto) ove dimostri che:

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

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

8. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ai fini dell'elaborazione del Modello, la ARTA S.r.l. ha provveduto a:

- realizzare un'analisi dei propri processi sensibili riguardo al rischio di commissione dei reati da parte dei soggetti in posizione apicale e da parte di coloro che possono operare in nome e per conto della ARTA S.r.l.;
- adottare ed attuare un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, ai sensi del D.Lgs 231/01 e s.m.i.;
- istituire un Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello adottato.

Il Modello della ARTA S.r.l. si fonda sul Codice Etico e si compone dei seguenti documenti:

- Parte Generale che illustra i cardini della normativa di riferimento, l'approccio metodologico, i

principi del Sistema di Deleghe, il Sistema Sanzionatorio, il Piano di Formazione e Comunicazione e l'Organismo di Vigilanza.

- Parte Speciale, una per ciascuna “famiglia” di reato rilevante ai fini del Decreto, che riporta:
 - o la descrizione delle rispettive fattispecie di reato;
 - o le specifiche attività aziendali che risultano essere sensibili;
 - o i principi comportamentali da rispettare;
 - o i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - o i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

Il Codice Etico (ovvero questo Codice e quelli delle Parti Speciali) ha lo scopo di promuovere e diffondere all'interno della ARTA S.r.l. all'esterno i principi ed i valori che guidano la ARTA S.r.l. nella conduzione degli affari.

Costituiscono parte integrante del Modello, l'insieme delle procedure aziendali volte ad assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 9 Aprile 2008, n. 81, di cui la ARTA S.r.l. cura il costante aggiornamento.

La ARTA S.r.l., adottando un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adeguato alle prescrizioni del Decreto, si impegna ad operare in condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

In particolare, la ARTA S.r.l. attraverso l'adozione del Modello si propone quanto segue:

- determinare, in tutti coloro che lavorano in nome e per conto della ARTA S.r.l. e soprattutto in coloro che operano nelle aree di attività risultate a rischio di reato, la consapevolezza di poter incorrere in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti, e di sanzioni “amministrative” irrogabili alla ARTA S.r.l.;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla ARTA S.r.l., in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale ed ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla ARTA S.r.l. di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati o, quanto meno, di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la governance societaria e l'immagine della ARTA S.r.l..

Per l'identificazione del rischio normativo e della progettazione del sistema di controllo interno ai sensi del D.Lgs. 231/01 e s.m.i., la metodologia di riferimento è riconducibile alle Linee Guida CONFINDUSTRIA e ANCE.

Tali Linee Guida sono state adottate per l'individuazione delle specifiche categorie di rischio di natura esclusivamente normativa ed hanno contribuito a definire la mappa delle aree a rischio. Su tale mappa sono stati quindi indicati/integrati/definiti i controlli che sono realizzati allo scopo di ridurre il rischio di commissione del reato.

In particolare, i passi operativi consigliati da Confindustria per l'attuazione di un modello organizzativo ai sensi del Decreto si sostanziano:

- nell'inventariazione degli ambiti aziendali di attività dove possono essere commessi i reati e nell'analisi dei rischi potenziali
- nella predisposizione e nell'adeguamento di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Tale sistema dovrà essere:
 - a) articolato nelle seguenti componenti: Codice Etico; sistema organizzativo; procedure manuali ed informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistemi di controllo e gestione; comunicazione al personale e sua formazione;
 - b) ispirato ai seguenti principi: verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione; applicazione del principio di separazione delle funzioni; documentazione dei controlli; previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello; previsione di un organismo di vigilanza dotato di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione; previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie; previsione di flussi informativi nei confronti dell'organismo di vigilanza.

Quanto all'individuazione delle attività a rischio di commissione di reati tipiche del settore edilizio, l'ANCE, in particolare, individua sei aree:

1. lavori privati;
2. edilizia residenziale pubblica;
3. appalti pubblici;
4. rapporti con la Pubblica Amministrazione;
5. comunicazioni sociali e controlli;
6. rapporti con soci, creditori e terzi, per poi fornire indicazioni circa la procedimentalizzazione dei principali processi aziendali.

L'attività di identificazione ed analisi delle attività sensibili deve essere promossa ogni volta che si presentino dei cambiamenti di natura organizzativa e di natura normativa.

Tale attività prevede il coinvolgimento diretto dei soggetti apicali, ovvero dei Soci ed, in generale, di tutti coloro che, nell'ambito della propria attività, hanno significativa autonomia decisionale e di gestione per la ARTA S.r.l.

Il Modello di Organizzazione e Controllo ex-D.Lgs. 8 Giugno 2001, n. 231 è adottato dalla ARTA S.r.l. con atto dell'Amministratore Unico in data 24 aprile 2026.

Le modifiche e le integrazioni del Modello e del Codice Etico adottati dalla ARTA S.r.l. saranno apportate con atto dell'Amministratore Unico della ARTA S.r.l., su informativa dell'Organismo di Vigilanza della ARTA S.r.l.

I principi e le disposizioni del Modello e del Codice Etico devono essere rispettati dai Soci, dai Dipendenti, Consulenti, Collaboratori, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono, di seguito, definiti "Destinatari".

La ARTA S.r.l. si impegna a dotarsi, mantenere e comunicare un sistema organizzativo che definisca in modo formalizzato e chiaro l'attribuzione delle responsabilità di gestione, coordinamento e controllo

all'interno dell'azienda nonché i livelli di dipendenza gerarchica e la descrizione delle mansioni di ciascun dipendente.

9. L'Organismo di Vigilanza

Il Decreto indica, tra le condizioni necessarie per ottenere l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'istituzione di un Organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello nonché di curarne l'aggiornamento. Tale organismo (di seguito anche "Organismo di Vigilanza" o "OdV") deve essere "dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo", volti ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. Oltre all'autonomia dei poteri, le Linee Guida delle Associazioni di categoria nonché le pronunce della magistratura in materia hanno indicato come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione:

- Autonomia e Indipendenza
- Professionalità
- Continuità d'azione
- Onorabilità

La ARTA S.r.l. si è orientata nella scelta di un organismo monocratico nominando l'Avv. Michelangelo Melandri, con Studio in Milano, P.zza VI Febbraio, n. 2, C.F.: MLNMHL84A03H501K, Email: avv.michelangelomelandri@gmail.com, Pec: michelangelomelandri@ordineavvocatiroma.org

I compiti dell'Organismo di Vigilanza sono quelli di vigilare (appunto) sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di valutarne l'adeguatezza e l'efficace attuazione dello stesso documento nonché di verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Socio Accomandatario della ARTA S.r.l. e riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting: la prima, su base continuativa e la seconda, a cadenza semestrale, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nel semestre, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello e del Codice Etico sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i) segnalazioni;
- ii) informazioni.

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della ARTA S.r.l. nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza ARTA S.r.l.
Milano, Piazza VI Febbraio, 2
C.A. dell'Organismo di Vigilanza

che posta elettronica all'indirizzo:

OrganismoVigilanza231@artacostruzioni.com

Le segnalazioni riguardati eventuali presunte deroghe/violazioni da parte del componente l'OdV possono essere effettuate a mezzo lettera raccomandata A/R all'indirizzo:

ARTA S.r.l.– VIA G.VENEZIALE, 23/25 ISERNIA 86170
C.A. dell'Amministratore Unico

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti saranno applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Sanzionatorio.

L'OdV agisce in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di ARTA S.r.l. delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

I Destinatari del Modello del Codice Etico sono altresì tenuti a trasmettere tempestivamente all'OdV le informazioni concernenti:

- 1 visite, ispezioni ed accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali ed enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- 2 contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- 3 provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- 4 richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto;
- 5 notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale;
- 6 le informazioni rilevanti in ordine ad eventuali criticità delle regole di cui al Modello.

Tali informazioni dovranno essere comunicate all'OdV tramite le modalità e gli indirizzi dell'Organismo di Vigilanza innanzi indicati.

Il Modello è comunicato a tutte le risorse aziendali da parte dell'Amministratore Unico. Ai nuovi assunti è consegnato un set informativo, costituito dal Codice Etico (questo Codice) e, in base all'area di attività del/la neo-assunto/a, dal Modello Organizzativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello saranno comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo, del Codice Etico è da ritenersi obbligatoria.

La formazione terrà conto, nei contenuti e nelle modalità di erogazione dei relativi corsi, della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza.

L'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio sopra enucleato.

La ARTA S.r.l. prevederà l'attuazione di corsi di formazione che illustreranno, secondo un approccio modulare:

- o il contesto normativo;
- o il Codice Etico (questo Codice) ed Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati dalla ARTA S.r.l.;
- o il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ed i compiti ad esso assegnati dalla ARTA S.r.l.

L'Organismo di Vigilanza cura che i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

La ARTA S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello tra i c.d. "Soggetti esterni", quali consulenti e collaboratori, attraverso l'apposizione di specifiche clausole contrattuali.

10. Il Sistema disciplinare

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello e dal Codice Etico è condizione richiesta dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi ed obblighi di comportamento previsti nel Modello Organizzativo. L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto Legislativo 231/2001 e s.m.i..

A seguito della comunicazione all'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del lavoratore; tale procedura d'accertamento è condotta dall'OdV medesimo, in coordinamento con gli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

La ARTA S.r.l., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate. Tali misure tengono in espresa considerazione la possibilità di ampliamento, in un breve lasso temporale, dell'organico societario e pertanto contemplano anche figure attualmente non rinvenibili nella ARTA S.r.l.

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel Modello, nel Codice Etico, nelle procedure e nei protocolli aziendali adottati dalla ARTA S.r.l. sono definiti illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al CCNL edilizia (di seguito CCNL).

Nei confronti dei Soci che abbiano commesso una violazione del Modello e dal Codice Etico, i restanti Soci, prontamente informati dall'OdV, possono richiedere l'adozione di ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge.

I restanti Soci, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea societaria l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, Collaboratori e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.