

ROHDE E SCHWARZ ITALIA SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

Ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni

Versione del 17 marzo 2021 approvata dal CdA il 15 giugno 2021

Sommario

Capitolo 1.....	5
Definizioni.....	5
Area di attività.....	5
Attività (area) sensibile.....	5
CCNL.....	5
Collaboratori.....	5
Consulenti.....	5
Decreto.....	5
Destinatari.....	5
Dipendenti.....	5
Disposizioni.....	5
Linee guida.....	6
Modello.....	6
Operazione sensibile.....	6
Organi sociali.....	6
Organo Dirigente.....	6
Organismo di Vigilanza o OdV.....	6
PA.....	6
Partner.....	6
Procedure interne.....	6
Processi sensibili.....	6
Protocolli operativi.....	6
Reati.....	6
Regole di condotta.....	7
ROHDE & SCHWARZ ITALIA SPA o RSI o la Società o l'Ente.....	7
Capitolo 2.....	7
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.....	7
2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001.....	7
2.2. Esenzione dalla responsabilità.....	21
Capitolo 3.....	22
Adozione del Modello da parte di ROHDE & SCHWARZ.....	22
3.1. Il ruolo e le attività di ROHDE & SCHWARZ.....	22
3.2. Funzione e scopo del Modello.....	23
3.3. La procedura di adozione del Modello.....	23
3.4. I principi ispiratori del Modello.....	24

3.5.	Definizione dei principi etici.....	25
3.6.	La costruzione del Modello e la sua struttura.....	26
3.7.	Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali....	27
3.8.	La Governance di RSI.....	28
3.8.1.	L'organizzazione aziendale della Società e il suo organigramma	29
3.8.2.	L'Organizzazione in ambito HSE (Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente).....	30
3.8.3.	Il sistema retributivo di RSI.....	30
3.9.	Il sistema delle deleghe e procure	31
3.9.1.	Deleghe	31
3.9.2.	Procure.....	32
3.10.	Controllo di Gestione e dei flussi finanziari	32
	Capitolo 4.....	33
4.1.	Le Attività Sensibili di RSI	33
4.2.	Principi generali di comportamento	34
	Capitolo 5.....	39
	L'Organismo di Vigilanza di ROHDE & SCHWARZ Italia S.p.a.....	39
5.1.	I Requisiti dell'OdV.....	39
5.2.	Identificazione dell'OdV e Nomina dei componenti	40
5.2.1	Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica.....	41
5.2.2.	Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca.....	41
5.3.	Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza	43
5.4.	Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	46
5.4.1.	Prescrizioni specifiche obbligatorie	46
5.5.	Attività di reporting dell'OdV.....	48
	Capitolo 6.....	49
	Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie	49
6.1.	Principi Generali.....	49
6.2.	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	50
6.3.	Ambito di applicazione.....	50
6.4.	Sanzioni per tutti i lavoratori dipendenti	52
6.5.	Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale	53
6.6.	Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori	53
	Capitolo 7.....	54
	Formazione e diffusione del Modello.....	54
7.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti	54
7.2.	La comunicazione iniziale	54
7.3.	La formazione.....	54
7.4.	Informazione alle Società controllate soggette a direzione e coordinamento.....	55

7.5. Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori.....	55
Capitolo 8.....	55
Aggiornamento del Modello.....	55

Capitolo 1

Definizioni

Area di attività

Area omogenea di attività, attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente della Società, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione ricoperta ed evidenziate dall'organigramma aziendale.

Attività (area) sensibile

L'attività o l'area aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

CCNL

Contratti di lavoro vigenti ed applicabili per il personale della Società:

Collaboratori

I soggetti che operano all'interno della Società, sulla base di un rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o sulla base di un rapporto di lavoro autonomo non esercitato abitualmente.

Consulenti

I soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione.

Decreto

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

Destinatari

Sono denominati "destinatari" i soggetti tenuti all'osservanza del Modello e precisamente:

- gli Amministratori, i Direttori, i Dirigenti e tutti gli altri Dipendenti, i rappresentanti della Società con poteri di indirizzo, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatari, a vario titolo, della Società, i quali sono tenuti all'osservanza del Modello ("destinatari istituzionali");
- il Collegio dei Revisori, il Revisore e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) in Azienda;
- i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti economico-finanziari.

Dipendenti

I Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i Dirigenti.

Disposizioni

Con tale termine si identificano i principi di comportamento ed i protocolli contenuti nel Decreto o richiamati dallo stesso Decreto.

Linee guida

Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma 3, del Decreto, aggiornate al Marzo 2014.

Modello

Complesso di principi di comportamento e di Protocolli al fine di prevenire i reati così come previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, ad integrazione degli strumenti Organizzativi e di Controllo vigenti nell'Ente (Contratti di servizio, Organigrammi, Procure, Deleghe, Regolamenti, Procedure, ecc.). Il modello prevede, inoltre, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo e la definizione del sistema sanzionatorio.

Operazione sensibile

Operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi inerenti le attività sensibili di cui sopra.

Organi sociali

L'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale ed il Revisore Contabile.

Organo Dirigente

L'organo Dirigente si identifica nel Consiglio di Amministrazione dell'Ente, il quale delega al Managing Director le attività operative inerenti l'attuazione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione.

Organismo di Vigilanza o OdV

Organismo di controllo, previsto dall'art. 6 del Decreto, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società ed avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

PA

La pubblica amministrazione e, con riferimento alla pubblica amministrazione, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Partner

Le controparti contrattuali della Società, quali ad esempio fornitori, finanziatori, prestatori di servizi, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, collaborazioni in genere), ove destinati a cooperare con la Società nell'ambito delle Attività sensibili.

Procedure interne

Procedure approvate dagli organi preposti e fatte osservare nei rispettivi ambiti di competenza.

Processi sensibili

I processi aziendale nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione dei reati.

Protocolli operativi

Sistema strutturato di procedure e di controlli, giudicato idoneo a valere in particolare come misura di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili, in relazione alle finalità perseguite dal Decreto.

Reati

Le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito

di sue successive modificazioni e integrazioni.

Regole di condotta

Per regole di condotta, nell'ambito del presente Modello di organizzazione e gestione, si intendono:

- le *procedure interne* richiamate dal Manuale di organizzazione e gestione integrata;
- i *principi di comportamento* indicati al paragrafo 4.3 "*Principi generali di comportamento*";
- le *norme* del Codice penale, del Codice civile e delle leggi e decreti, richiamate dal Decreto riportanti le "Tipologie di reato";
- il rispetto delle *deleghe e dei poteri* interni;
- gli *obblighi di comunicazione* all'Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati al successivo capitolo n. 7;
- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

ROHDE & SCHWARZ ITALIA SPA o RSI o la Società o l'Ente

Capitolo 2

La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato

2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 300/2000 - al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali - ha introdotto nel nostro ordinamento "*la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica* " per specifiche tipologie di reato commesse da propri amministratori e dipendenti.

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto — come prima si diceva — nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare la sanzione conseguente secondo una tempistica e una disciplina tipiche del processo penale.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal Decreto sia commesso, nel suo interesse o vantaggio:

-
- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso;
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

La Relazione governativa che ha accompagnato il Decreto, con riferimento ai concetti di "interesse" e "vantaggio", ha chiarito che il primo ha un connotato propriamente soggettivo, collegato alla volontà dell'autore materiale del reato (il fine della sua azione dovrà essere, pertanto, la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente), mentre al secondo deve essere attribuita una valenza di tipo oggettivo, riconducibile ai risultati effettivi della sua condotta (si tratta di fattispecie nelle quali l'autore del reato, pur non avendo agito con la diretta finalità di soddisfare un interesse dell'ente, abbia comunque realizzato un vantaggio per l'Ente stesso).

Con specifico riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza, ove l'evento lesioni o morte del lavoratore non configura di per sé alcun interesse dell'ente, né può essere inteso alla stregua di un vantaggio per lo stesso, l'interesse o il vantaggio dell'ente sono ravvisati da Dottrina e Giurisprudenza nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nella maggiore velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, con correlata compressione dei presidi antinfortunistici.

La responsabilità dell'Ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Inoltre, quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, il Legislatore ha previsto uno specifico "onere di allegazione" per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001) e, pertanto, è la Società che deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel secondo caso, ossia quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'Ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. h), del D.Lgs. 231/2001).

L'Ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. comma 1, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto - reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

La normativa sopra illustrata circoscrive la responsabilità amministrativa degli Enti alla commissione delle fattispecie di reato:

- 1) **reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**, di cui all'articolo 24 del Decreto (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode informatica in danno dello Stato);
- 2) **delitti informatici e trattamento illecito dei dati**, di cui all'art.24-bis;
- 3) **delitti di criminalità organizzata**, di cui all'art. 24-ter;
- 4) **peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**, di cui all'art. 25;
- 5) **falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento**, di cui all'art. 25-bis;
- 6) **delitti contro l'industria e il commercio**, di cui all'articolo 25-bis1;
- 7) **reati societari**, di cui all'art. 25-ter;
- 8) **delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, di cui all'art. 25-quater;
- 9) **pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**, di cui all'art. 25 quater1;
- 10) **delitti contro la personalità individuale**, di cui all'art. 25-quinquies;
- 11) **abusi di mercato**, di cui all'art. 25-sexies;
- 12) **omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime** commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e della tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, di cui all'art. 25-septies;
- 13) **ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**, di cui all'art. 25-octies.
- 14) **reati transnazionali**, di cui all'articolo 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 ("agli illeciti amministrativi previsti della legge si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001");
- 15) **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, di cui all'articolo 25-novies;
- 16) **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, di cui all'articolo 25-decies;
- 17) **reati ambientali**, di cui all'articolo 25-undecies;
- 18) **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**, di cui all'articolo 25-duodecies;
- 19) **razzismo e xenofobia**, di cui all'articolo 25-terdecies;
- 20) **frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**, di cui all'articolo 25-quaterdecies;
- 21) **reati tributari**, di cui all'articolo 25-quinquiesdecies;
- 22) **reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/73**, di cui all'articolo 25-sexiesdecies.

Nelle ipotesi di commissione dei delitti appena indicati nella forma del tentativo, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

La responsabilità prevista dal Decreto, poi, si configura anche in relazione **a reati commessi all'estero**, nell'interesse o a vantaggio della Società, dalle persone indicate dall'art. 5 del Decreto, a condizione che nei loro confronti non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il fatto (an. 4 del D.Lgs. 231/2001).

Casi particolari di reati commessi all'estero:

1. in base all'art. 6, comma 2, del c.p. il reato, commesso all'estero, si considera commesso nel territorio dello Stato quando la condotta sia qui avvenuta anche in parte; è sufficiente che nel nostro Paese sia stata posta in essere una qualsiasi attività di partecipazione da parte di qualsiasi dei concorrenti, a nulla rilevando che tale attività parziale non rivesta in sé carattere di illiceità, dovendo essere intesa come "frammento di un unico iter delittuoso da considerare come imprescindibile" (Cass. Pen. n. 4284/2000);
2. in base all'art. 9 c.p. il cittadino che commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana prevede una pena specifica, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nello Stato; qualora la legge preveda che il colpevole sia punito a richiesta del Ministero della giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo (art. 4 D.Lgs. 231/2001).
3. sulla base della legge 146/2006, che introduce i reati transnazionali, occorre che tutti i destinatari del D.Lgs. 231/2001, che operano fuori dei confini nazionali, verificano eventuali criticità tra le proprie attività, anche in relazione a quanto indicato ai punti precedenti.

Per una descrizione analitica delle fattispecie dei reati sopra indicati, dei quali la Società è soggetta a potenziale rischio, si rinvia alle singole **Parti Speciali del Modello**.

È importante sottolineare, inoltre, come gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità disciplinata dall'art. 5, qualora lo stesso dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, di gestione e di controllo idonei a prevenire i reati.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi, attuato anche mediante l'adozione di Protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

L'efficacia del Modello deve essere garantita attraverso:

- la verifica costante della sua corretta applicazione;
- la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio.

A tale fine, l'Ente deve creare al proprio interno un **Organismo di Vigilanza**, dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

Il **sistema sanzionatorio** previsto dal Modello dovrà introdurre sanzioni specifiche verso i Destinatari del Modello, graduate in relazione alla qualifica dei Destinatari stessi, alla gravità della violazione, alla reiterazione dei comportamenti nel tempo, al pericolo al quale la Società risulta essere stata esposta e comunque in relazione al contratto di lavoro vigente o al mandato ricevuto.

La stessa Società è soggetta a sanzioni: il sistema di sanzioni previsto dal Legislatore si caratterizza per l'applicazione all'Ente di una sanzione pecuniaria, commisurata per quote.

Il Giudice determina il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegna ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali: l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto si completa con l'applicazione della confisca del profitto del reato e, laddove venga applicata una sanzione interdittiva, con la pubblicazione della sentenza.

In particolare, le fattispecie di reato dalla cui commissione discende la responsabilità amministrativa degli Enti, sono:

A. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis c.p.)
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli Organi delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.)

-
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.)¹
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)²
 - Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui, quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea (artt. 314 e 316 c.p.)³
 - Abuso d'ufficio, quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 323 c.p.)⁴

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)⁵

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Reati previsti dall'art. 1, co. 11 D.L. 21 settembre 2019, n. 105⁶

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)⁷

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti

¹ L'art. 346 bis c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati – presupposto previsti dal Decreto 231, dalla Legge 3/2019 ("Legge Anticorruzione").

² L'art. 356 c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati – presupposto previsti dal Decreto 231, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

³³ L'art. 316 c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati – presupposto previsti dal Decreto 231, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

⁴⁴ L'art. 323 c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati – presupposto previsti dal Decreto 231, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

⁵ L'art. 24 bis è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 7 della Legge n. 48/2008.

⁶ La Legge 18 novembre 2019 n. 133 ha modificato il D.L. 105/2019, ampliando le fattispecie di reato - presupposto previste dal Decreto 231, attraverso l'interpolazione dell'art. 24 bis co. 3 del medesimo Decreto. L'art. 1 co. 11 D.L. 105/2019, prevede che coloro i quali, allo scopo di ostacolare o condizionare: 1. l'espletamento dei procedimenti di compilazione e aggiornamento degli elenchi delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici e dei procedimenti relativi all'affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT (Tecnologie dell'informazione e della comunicazione) destinati ad essere impiegati sui sistemi informativi 2. le attività ispettive e di vigilanza da parte della Presidenza del Consiglio dei ministri e del Ministero dello sviluppo economico, forniscono informazioni, dati o fatti non rispondenti al vero rilevanti per l'aggiornamento degli elenchi su ricordati o ai fini delle comunicazioni previste nei casi di affidamento di forniture di beni, sistemi e servizi ICT destinati ad essere impiegati sulle reti, o per lo svolgimento delle attività ispettive e di vigilanza; oppure omettono di comunicare i predetti dati, informazioni o elementi di fatto, rispondono dell'illecito con la pena della reclusione da uno a tre anni. All'ente si applica la sanzione pecuniaria fino a 400 quote.

⁷ L'art. 24 ter è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 2 della Legge n. 94/ 2009.

le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. Lgs 286/1998 (art. 416, co. 6, c.p.)

- Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.)
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* c.p. per le associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.)

D. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis*)⁸

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede. (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati. (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo. (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati. (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

E. Delitti contro l'industria e il commercio (25 *bis.1*)⁹

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti

⁸ L'art. 25 *bis* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 6 del D.L. n. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della Legge n. 409/2001; in seguito esso è stato modificato dall'art. 15 della Legge n. 99/2009.

⁹ L'art. 25 *bis.1* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 15 della Legge n. 99/2009.

agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.)

F. Reati societari (art. 25 *ter*)¹⁰

- False comunicazioni sociali (art. 2621 e 2621-*bis* c.c.)
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 co. 1 e 2, c.c.)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, co. 1 e 2, c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, co. 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 *bis* c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 co. 3 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis*)¹¹
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, co. 1 e 2, c.c.)

G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 *quater*)¹²

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.)
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 *quater.1* c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *quinquies.1* c.p.)
- sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies.2* c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)

¹⁰ L'art. 25 *ter* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 3 del D.L. n. 61/2001.

¹¹ La norma di cui all'art. 2635 *bis* c.c., è stata introdotta nel nostro ordinamento e nel Decreto 231/2001 dall'art. 4 del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, con il quale sono state raccolte le sollecitazioni provenienti dalla Commissione europea, che, viste le persistenti inadempienze del legislatore penale in materia di corruzione privata, nel dicembre 2015 aveva avviato la procedura d'infrazione EU-Pilot n. 8175/15/HOME nei confronti del nostro paese.

¹² L'art. 25 *quater* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 3 della Legge n. 7/2003.

-
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
 - Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
 - Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Decreto legge 15 dicembre 1979, n. 625, convertito, con modificazioni, nella legge 6 febbraio 1980, n. 15)

H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1) ¹³

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.)

I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies) ¹⁴

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 bis co. 1 c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 ter c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 quater1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis)¹⁵
- Adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.)¹⁶

J. Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies) ¹⁷

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.2.1998, n. 58, art. 184 T.U.F.)
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.2.1998, n. 58, art. 185 T.U.F.)

K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies) ¹⁸

- Omicidio colposo commesso in violazione dell'art. 55 co. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)¹⁹
- Omicidio colposo commesso in violazione delle norme previste dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose commesse in violazione delle norme di cui al D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 590, comma 3, c.p.)

L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25

¹³ L'art. 25 quater.1 è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 8 della Legge n. 7/2006.

¹⁴ L'art. 25 quinquies è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 5 della Legge 228/2003.

¹⁵ La Legge 29 ottobre 2016 n. 199, ha modificato la norma di cui all'art. 603-bis c.p. introducendola altresì nel novero dei reati-presupposto previsti dal Decreto 231.

¹⁶ Il reato previsto dall'art. 609 undecies c.p. è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto di cui al Decreto 231 dal D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, il quale ha recepito l'art. 3 della Direttiva UE 93/2011.

¹⁷ L'art. 25 sexies è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 9 della Legge n. 62/2005.

¹⁸ L'art. 25 septies è stato introdotto nel Decreto 231 dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente modificato dal D.Lgs. attuativo 9 aprile 2008 n. 81.

¹⁹ L'art. 55 co. 2 Legge 3 agosto 2007 n. 123, a seguito della modifica operata dal legislatore con il D.Lgs. attuativo 9 aprile 2008 n. 81, recita: *nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.*

octies)²⁰

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.)²¹

M. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - (art. 25 *novies*)²²

- art. 171, comma 1, lett. a *bis*) e comma 3, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- art. 171 *bis*, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- art. 171 *ter*, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- art. 171 *septies*, Legge 22 aprile 1941, n. 633
- art. 171 *octies*, Legge 22 aprile 1941, n. 633

N. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - (art. 25 *decies*)²³

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.)

O. Reati ambientali (art. 25 *undecies*)²⁴

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.)
- Associazione per delinquere ex art. 416 c.p. allo scopo di commettere uno dei reati previsti dal Titolo VI *bis* c.p. (art. 452 *octies*)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.)
- Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.)
- Sanzioni penali (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 137, commi 2 primo periodo, 3 e 5 primo e secondo periodo, 11 e 13)
- Gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 256, comma 1, lett. a) e b), 3 primo e secondo periodo, 4, 5 e 6 primo periodo)
- Bonifica dei siti (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 257, commi 1 e 2)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, 260 *bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, 8, primo e secondo periodo)

²⁰ L'art. 25 *octies* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/2007.

²¹ L'art. 648-*ter1* c.p. è stato inserito nel novero dei reati-presupposto di cui al Decreto 231 dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186.

²² L'art. 25 *novies* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 15 della Legge n. 99/2009.

²³ Inizialmente, per un difetto di coordinamento con la Legge n. 99/2009, il presente articolo era stato inserito nel Decreto 231 con identica numerazione rispetto all'articolo "i delitti in materia di violazione del diritto d'autore". Con il D.Lgs. n. 121/2011, il legislatore ha rinumerato l'art. 25-*novies* relativo all'articolo 377 *bis* c.p. come art. 25 *decies*.

²⁴ L'art. 25 *undecies* è stato introdotto nel Decreto 231 dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 121/2011, recante "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". La medesima disposizione è stata poi integrata con la Legge 22 maggio 2015 n. 68, la quale ha inserito altresì il Titolo VI *bis* del c.p. relativo ai "Delitti contro l'ambiente".

- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, artt. 259, comma 1 e 260²⁵)
- Sanzioni legate alle emissioni in atmosfera (D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 279, comma 5)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 7 febbraio 1992 n. 150, artt. 1, commi 1 e 2, 2 commi 1 e 2, 3 *bis*, comma 1, 6, comma 4)
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (L. 28 dicembre 1993 n. 549, art. 3, comma 6)
- Inquinamento doloso, o colposo, provocato da navi (D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202, artt. 8, commi 1 e 2, 9 comma 1 e 2).

P. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)²⁶

- Impiego di lavoratori irregolari (D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 22, comma 12 bis)
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5)

Q. Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies)

- Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966 (Legge, 13 ottobre 1975, n. 654, art. 3, comma 3 *bis*)

R. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)²⁷

- Frode in competizioni sportive (art. 1 Legge 13 dicembre 1989, n. 401)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o scommessa (art. 4 Legge 13 dicembre 1989, n. 401)

S. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)²⁸

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 2 bis c.p. D.Lgs. 74/2000)
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 comma 1 D.Lgs. 74/2000)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 comma 2 *bis* D.Lgs. 74/2000)
- Occultamento o distruzione di scritture contabili (art. 10 D.Lgs. 74/2000)

²⁵ Da intendersi ora sostituito dall'art. 452 *quaterdecies* c.p., introdotto dall'art. 7 D.Lgs. 1° marzo 2018 n. 21.

²⁶ L'art. 25 *duodecies* è stato introdotto nella normativa in esame dal D.Lgs. 109/2012, recante "Attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". In particolare, il riferimento è all'art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 e all'art. art. 22 comma 12 *bis*, 13 entrambi di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

²⁷ La Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha dato attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. L'art. 5 comma 1 della Legge in questione inserisce nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo art. 25 *quaterdecies*.

²⁸ I reati tributari sono stati introdotti all'art. 25 *quinquiesdecies* del Decreto 231 dalla Legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157, la quale ha dato attuazione al D.L. 26 ottobre 2019, n. 124.

-
- sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)
 - Delitti previsti dal D.Lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro:
 - a) Delitto di dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)
 - b) Delitto di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000)
 - c) Delitto di indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2000)²⁹

T. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)³⁰

- Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001: responsabilità amministrativa degli enti (L. 16 marzo 2006 n. 146, art. 10):
 - a) Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - b) Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.);
 - c) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - d) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - e) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater* D.P.R. n.43/1973);
 - f) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - g) Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

U. Reati di contrabbando di cui al D.P.R. n. 43/73 (art. 25 *sexiesdecies*)³¹

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terre e gli spazi doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 282)
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (D.P.R. n. 43/1973, art. 283)
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (D.P.R. n. 43/1973, art. 284)
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (D.P.R. n. 43/1973, art. 285)
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 286)
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (D.P.R. n. 43/1973,

²⁹ Le ultime tre fattispecie delittuose previste dal D.Lgs. 74 del 2000 sono state aggiunte al catalogo dei reati-presupposto previsti dal Decreto, tramite il D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

³⁰ La Legge n. 146/2006, di ratifica ed esecuzione in Italia della Convenzione e dei Protocolli contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha introdotto all'art. 10 la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di c.d. "reato transnazionale". L'art. 3 della suddetta norma definisce reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato". L'art. 10 della Legge che individua i reati transnazionali (Associazione per delinquere e Associazione di tipo mafioso di cui agli artt. 416 e 416 bis c.p.; Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri di cui all'art. 291 *quater* del D.P.R. n. 43/1973; Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74, D.P.R. n. 309/1990; Disposizioni contro le immigrazioni clandestine di cui all'art. 12, co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. 377-*bis* c.p.; Favoreggiamento personale di cui all'art. 378 c.p.) dispone nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

³¹ L'art. 25 *sexiesdecies* è stato del Decreto 231, è stato inserito dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

art. 287)

- Contrabbando nei depositi doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 288)
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 289)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (D.P.R. n. 43/1973, art. 290)
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (D.P.R. n. 43/1973, art. 291)
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 *bis*)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 *ter*)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (D.P.R. n. 43/1973, art. 291 *quater*)
- Altri casi di contrabbando (D.P.R. n. 43/1973, art. 292)
- Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato (D.P.R. n. 43/1973, art. 294)
- Differenze tra il carico ed il manifesto (D.P.R. n. 43/1973, art. 302)
- Differenze rispetto alla dichiarazione per esportazione di merci con restituzione di diritti (D.P.R. n. 43/1973, art. 304)
- Mancato scarico della bolletta di cauzione. Differenze di quantità (D.P.R. n. 43/1973, art. 305)
- Differenze di qualità rispetto alla bolletta di cauzione (D.P.R. n. 43/1973, art. 306)
- Pene per l'alterazione dei colli spediti con bolletta di cauzione in esenzione da visita (D.P.R. n. 43/1973, art. 307)
- Differenze nelle merci depositate nei magazzini doganali privati (D.P.R. n. 43/1973, art. 308)
- Differenze rispetto alla dichiarazione di merci destinate alla temporanea importazione od esportazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 310)
- Differenze di qualità nella riesportazione a scarico di temporanea importazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 311)
- Differenze di qualità nella reimportazione a scarico di temporanea esportazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 312)
- Differenze di quantità rispetto alla dichiarazione per riesportazione e per reimportazione (D.P.R. n. 43/1973, art. 313)
- Inosservanza degli obblighi imposti ai capitani (D.P.R. n. 43/1973, art. 316)
- Omissione o ritardo nella presentazione della dichiarazione doganale (D.P.R. n. 43/1973, art. 318)
- Inosservanza di formalità doganali (D.P.R. n. 43/1973, art. 319)
- Pene per le violazioni delle norme sui depositi nelle zone di vigilanza (D.P.R. n. 43/1973, art. 320)
- Pene per le violazioni delle discipline imposte alla navigazione nelle zone di vigilanza (D.P.R. n. 43/1973, art. 321).

Ai fini della redazione del presente Modello, in via del tutto preliminare, sono state prese in considerazione le fattispecie sotto riportate, posto che il rischio di commissione degli altri reati presupposto, esclusi nel sottostante elenco, e comunque contemplati nel Decreto, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto remoto.

Reati contro la Pubblica Amministrazione

Per una breve descrizione delle fattispecie di reato contro la Pubblica Amministrazione e la esemplificazione di condotte si rinvia alla Parte Speciale — 1— “Reati contro la P.A.”.

Reati societari

Per una breve descrizione delle fattispecie dei reati societari e la esemplificazione di condotte si rinvia alla Parte Speciale — 2— “Reati Societari”.

Reati concernenti la ricettazione, il riciclaggio e impiego di denaro, beni o di utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio.

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati contro il mercato si rinvia alla Parte Speciale — 3 — “Reati concernenti la ricettazione, il riciclaggio e impiego di denaro, beni o di utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio”.

Reati transnazionali

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati contro il mercato si rinvia alla Parte Speciale — 4 — “Reati transnazionali”.

Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime

Per una breve descrizione delle fattispecie di reato commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell’igiene e della salute nei luoghi di lavoro si rinvia alla Parte Speciale — 5 — “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro”.

Reati informatici

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati informatici si rinvia alla Parte Speciale — 6 — “Reati informatici”.

Reati in materia di diritto d’autore

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati in materia di diritto d’autore si rinvia alla Parte Speciale 7 “Reati in materia di diritto d’autore”.

Reati ambientali

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati ambientali si rinvia alla Parte Speciale— 8 — “Reati ambientali”.

Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i reati ambientali si rinvia alla Parte Speciale 9 “Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”.

Delitti contro la personalità individuale

Per una breve descrizione delle fattispecie e la esemplificazione delle condotte concernenti i delitti contro la personalità individuale si rinvia alla Parte Speciale — 10 — “Delitti contro la personalità individuale”.

2.2. Esenzione dalla responsabilità

Il D.Lgs. 231/2001 statuisce che la Società non risponde dei reati sopraindicati sia nel caso in cui i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, sia nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato “*modelli di organizzazione, gestione e controllo*” idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati (art. 6, D.Lgs. 231/2001).

Il Modello di organizzazione e gestione deve, quindi, rispondere alle esigenze indicate nella seguente Tabella:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
Prima della commissione del fatto l'Organo dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001).	In ogni caso la responsabilità è esclusa se la Società prima della commissione del fatto ha adottato ed efficacemente attuato “Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7, comma 1, D.Lgs. 231/2001). Alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.
Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).	Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d.: Organismo di Vigilanza).

L'Ente non risponde se prova che [...] le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001).	
L'Ente non risponde se prova [...] che non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001)	

L'adozione di un Modello specificamente calibrato sui rischi-reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

RSI non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- **idonee**, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- **efficaci**, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve pertanto essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di beneficiare dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

Capitolo 3

Adozione del Modello da parte di ROHDE & SCHWARZ

3.1. Il ruolo e le attività di ROHDE & SCHWARZ

ROHDE & SCHWARZ è una società leader a livello internazionale nel settore della tecnologia di misura e di telecomunicazioni che da oltre 50 anni sviluppa, produce e commercializza una vasta gamma di prodotti elettronici nel settore dei beni strumentali.

RSI è presente sul mercato italiano dal 1947, quando venne fondata dall'Ing. Oscar Roje e successivamente nominata Roje Telecomunicazioni S.p.a..

Da 1992 con l'ingresso di Rohde & Schwarz GmbH, la società è stata denominata Rohde & Schwarz Italia S.p.a..

Oltre alle principali attività indicate, RSI è in grado altresì di fornire servizi di istruzione pre e post

vendita dei propri prodotti grazie alla propria capillare rete di agenzie presenti su territorio nazionale, che si vanno ad aggiungere alla sede principale sita in Roma e alla seconda sede operativa di Milano.

Oltre ad avere una clientela di alto profilo privato, principalmente legata al settore delle Telecomunicazioni, RSI vanta tra i propri clienti diversi enti statali e pubblici italiani a cui vengono pertanto forniti sistemi di intercettazione, analisi e localizzazione utilizzati sia a fini civili che militari.

3.2. Funzione e scopo del Modello

RSI ha deciso di adottare un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri Dipendenti, Organi Sociali, Collaboratori, Fornitori.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono a RSI di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs. 231/2001, ma migliora la sua *Corporate Governance*, limitando il rischio di commissione dei reati.

I principi contenuti nel presente Modello hanno il duplice scopo di indicare da un lato al potenziale autore del reato la gravità insita nello stesso connessa anche al forte monito da parte di RSI perché contrario alle norme deontologiche cui essa si ispira e ai suoi interessi, anche quando apparentemente la Società potrebbe trarne un vantaggio, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a RSI di reagire tempestivamente nel prevenire o impedire la commissione del reato stesso.

Lo scopo del presente Modello è dunque quello di dotarsi di un sistema strutturato di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato a sviluppare nei Dipendenti, nei membri degli Organi Sociali, nei Collaboratori, nei Fornitori che operano nell'ambito delle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter determinare – in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) — illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per RSI.

Ogni comportamento illecito sarà sanzionato anche attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza che verificherà l'operato dei soggetti coinvolti e destinatari del Modello rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

3.3. La procedura di adozione del Modello

Nonostante l'adozione dei Modelli organizzativi non sia obbligatoria per legge, bensì facoltativa, il Consiglio di Amministrazione di RSI, in conformità alle politiche aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello.

Essendo il Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di RSI, il quale si avvarrà del supporto e dell'ausilio dell'Organismo di Vigilanza, già istituito in Società, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, il quale ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento ed adeguamento del Modello della Società.

3.4. I principi ispiratori del Modello

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 3.2), si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* vigente in RSI.

In particolare, quali specifici strumenti già esistenti e diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società anche in relazione ai reati da prevenire, RSI ha individuato, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- 1) i principi di cui allo Statuto sociale;
- 2) D.Lgs. 163/2006 Codice dei Contratti Pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- 3) D.Lgs. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali ed il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (c.d. "GDPR");
- 4) D.Lgs. 81/2008 Attuazione dell'art 1 della L. 3 agosto 2007, n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 5) Legge n. 36 del 26 febbraio 2001 "Legge quadro sulla protezione dell'esposizione a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici";
- 6) DPCM 8 luglio 2003 - Fissazione dei limiti di esposizione dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici generati a frequenze comprese tra 100kHz e 300GHz;
- 7) DPCM 8 luglio 2003 - Fissazione dei limiti di esposizione dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, e magnetici alla frequenza di reti generale da elettrodotti;
- 8) Normativa italiana CEI 211-7 del gennaio 2007- "Guida per la misura e la valutazione dei campi elettromagnetici nell'intervallo di frequenza da 10kHz- 300GHz con riferimento all'esposizione umana"
- 9) Normativa italiana CEI 211-6 del gennaio 2007- "Guida per la misura e la valutazione dei campi elettromagnetici nell'intervallo di frequenza da 0Hz- 10kHz con riferimento all'esposizione umana"
- 10) D.Lgs. 151/2005 relativo all'attuazione delle direttive 2002/95/CE, 2002/96/CE e 2003/108/CE relative alla riduzione dell'uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche, nonché allo smaltimento dei rifiuti;
- 11) Decreto n. 185 del 25 settembre 2007, Istituzione e modalità di funzionamento del registro nazionale dei soggetti obbligati al finanziamento della gestione del sistema dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) costituzione e funzionamento di un centro di coordinamento per l'ottimizzazione delle attività di competenza dei sistemi collettivi e di istituzione del comitato d'indirizzo della gestione del RAEE, ai sensi degli artt. 13, comma 8 e 15, comma 4 del decreto legislativo 25 luglio 2005, n.151;
- 12) Linee Guida di Confindustria per la redazione dei Modelli ai sensi del D.Lgs. 231/2001, aggiornate l'ultima volta a marzo 2014;
- 13) in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

In particolare, le Linee Guida di Confindustria suggeriscono di:

- mappare le aree aziendali a rischio e le attività nel cui ambito potenzialmente possono essere

commessi i reati presupposto mediante specifiche modalità operative;

- individuare e predisporre specifiche procedure dirette a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire, distinguendo tra protocolli preventivi con riferimento ai delitti dolosi e colposi;
- individuare un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e dotato di un adeguato budget;
- individuare specifici obblighi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
- prevedere specifici obblighi informativi da parte dell’Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
- adottare un Codice di Condotta che individui i principi dell'azienda e orienti i comportamenti dei destinatari del Modello;

adottare un sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi indicati nel Modello.

3.5. Definizione dei principi etici

RSI ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto 231 e sta adottando il Codice Etico, allegato al presente Modello.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

- rispettare le leggi e le normative vigenti;
- improntare su principi di correttezza e di trasparenza i rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- mantenere, nei rapporti con i clienti e le controparti, un comportamento caratterizzato da correttezza, lealtà e volto ad evitare conflitti di interesse.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli del Codice Etico, il quale risulta parte integrante dello stesso.

Inoltre, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che RSI riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro (dipendenti, organi aziendali e collaboratori) che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, conformemente a quanto previsto nel Decreto, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell’interesse o a vantaggio di RSI, possano comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

3.6. La costruzione del Modello e la sua struttura

La ROHDE & SCHWARZ Italia S.p.a., in considerazione del D.Lgs. 231/2001, e di quanto previsto all'art. 6 del citato Decreto, ha deciso dunque di dotarsi di un proprio Modello.

La redazione del presente Modello comporta la predisposizione di una serie di attività propedeutiche e preparatorie, (qui di seguito brevemente descritte) suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del Decreto.

a) Mappatura delle Attività Sensibili

La mappatura delle Attività Sensibili consiste in una preventiva analisi della documentazione aziendale (organigrammi, attività svolte, prassi aziendali, etc.), che permette di rilevare all'interno della struttura aziendale, una serie di Attività Sensibili nelle quali si potrebbe ipotizzare, seppur in astratto, la eventuale commissione di reati.

b) Rilevazione delle criticità e analisi delle prassi/procedure esistenti

A seguito dell'indagine e individuate le Attività Sensibili, il successivo passo consiste nell'analisi delle prassi/procedure in essere e la definizione di eventuali implementazioni che permetteranno di verificare se, nell'ambito delle Attività Sensibili precedentemente individuate, esista:

- la 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;
- la chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità con espressa indicazione dei limiti di esercizio, sia in coerenza con le mansioni attribuite, sia con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa;
- la presenza di regole etico-comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi e dei regolamenti e l'integrità del patrimonio aziendale;
- un'adeguata "proceduralizzazione" dei processi aziendali strumentali, in quanto interessati dallo svolgimento di Attività Sensibili, al fine di: *i)* definire e regolamentare le modalità e le tempistiche di svolgimento delle attività medesime; *ii)* garantire la tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nelle stesse (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione); *iii)* garantire, ove necessario "l'oggettivazione" dei processi decisionali, al fine di limitare decisioni aziendali basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi;
- la presenza di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;
- la presenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione degli accessi fisico – logici ai dati ed ai beni aziendali.

c) Implementazione del Modello

Ai fini dell'implementazione del Modello si procede con:

- identificazione in linea generale dell'Organismo di Vigilanza (OdV) ed attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione delle attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- definizione ed applicazione delle disposizioni disciplinari idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

d) Struttura del Modello di organizzazione e gestione

Il presente Modello è costituito dalla presente “Parte Generale” e da più “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001 e ritenute rilevanti per l'attività aziendale svolta da RSI.

- la Parte Generale contiene le regole ed i principi generali del Modello;
- la Parte Speciale – 1 – denominata dei “Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione” trova applicazione per le tipologie specifiche di reati previste, ai sensi degli artt. 24 e 25 del Decreto;
- la Parte Speciale – 2 – denominata dei “Reati Societari” si applica per le tipologie specifiche di reati previste ai sensi dell'art. 25 ter del Decreto;
- la Parte Speciale — 3 — denominata “Reati di riciclaggio” si applica per le tipologie di reato previste dall'art. 25 octies del Decreto;
- la Parte Speciale — 4 — denominata “Reati transnazionali” si applica per le tipologie di reati di cui alla L. 146/2006;
- la Parte Speciale – 5 – denominata “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro” si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 septies del Decreto;
- la Parte Speciale — 6 — denominata “Reati informatici” si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 24 bis del Decreto;
- La Parte Speciale – 7 – denominata “Reati in materia di violazione del diritto d'autore” si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 novies del Decreto;
- La Parte Speciale — 8 — denominata “Reati ambientali” si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 undecies del Decreto;
- La Parte Speciale — 9 — denominata “Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare” si applica per le tipologie specifiche di reati previsti dall'art. 25 duodecies del Decreto;
- La Parte speciale — 10 – denominata “Reati contro la personalità individuale” si applica per le tipologie dei reati previsti dall'art. 25 quinquies del Decreto.

3.7. Definizione dei Protocolli: individuazione ed analisi dei processi strumentali

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le

fattispecie di rischio reato rilevate nell'attività di mappatura, RSI ha individuato alcuni processi strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal Decreto.

Con riferimento a tali processi, sono state pertanto rilevate le prassi/procedure di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, con riferimento al rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e dei flussi finanziari.

3.8. La Governance di RSI

Il modello di *governance* di RSI e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie ed il raggiungimento degli obiettivi.

Nello specifico, il sistema di *corporate governance* della Società risulta così articolato:

- **Assemblea:**

L'Assemblea societaria è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla Legge o dallo Statuto.

Il capitale sociale di RSI è interamente detenuto dalla propria Capogruppo, la **RUSA Rohde & Schwarz Anlagen GMBH**, la quale esercita l'attività di direzione e coordinamento.

- **Organo Amministrativo:**

La Società si è dotata di un Consiglio di Amministrazione, il quale è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società e per l'attuazione ed il raggiungimento dello scopo sociale, ad eccezione dei poteri che la legge riserva all'Assemblea dei Soci.

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione ("CdA") di RSI risulta composto da quattro consiglieri, incluso il Presidente.

- **Collegio Sindacale**

L'organo di controllo interno è costituito da un Collegio Sindacale composto da tre membri effettivi e due sindaci supplenti.

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza:

- a) sulla legge e sull'atto costitutivo;

-
- b) sul rispetto dei principi di corretta amministrazione;
 - c) sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente la gestione aziendale interna.

- **Società di Revisione**

RSI ha affidato ad una delle principali Società di Revisione, iscritta nell'apposito Albo Speciale, l'incarico di revisione e controllo contabile dei conti della Società.

3.8.1. L'organizzazione aziendale della Società e il suo organigramma

L'organizzazione della Società è orientata a garantire, da un lato, la segregazione tra le varie funzioni (operative e di controllo) relativamente a compiti, ruoli e responsabilità e, dall'altro, la miglior efficienza possibile dei processi aziendali.

Alla luce di queste premesse, RSI ha messo a punto un prospetto nel quale è schematizzata l'intera struttura organizzativa della Società (cd. "**Organigramma**").

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- i singoli processi aziendali;
- le linee di dipendenza gerarchica delle varie funzioni aziendali;
- l'elenco dei soggetti che operano nei processi aziendali ed il loro ruolo.

Si ritiene utile riportare nel presente Modello le funzioni principali, le quali agiscono in staff rispetto al Managing Director, il quale a sua volta riporta direttamente al CdA:

1. IT, SECURITY & EHS;
2. HR/MARCOM;
3. QUALITY;

In posizione gerarchicamente subordinata vi sono, poi, le seguenti funzioni:

4. FINANCE & ADMINISTRATION;
5. OPERATIONS;
6. BCD/MPS SALES;
7. CHANNEL SALES;
8. SALES T&M EQUIPMENT;
9. SWISSQUAL TECHNICAL SUPPORT;
10. SALES RADIOCOMMUNICATION RADIOMON.;
11. SYSTEM & SERVICE.

La Società, inoltre, si è dotata di appositi contratti di servizio (contratti intercompany), con i quali regola e gestisce diverse attività che vengono svolte, sia da parte delle altre aziende facenti parte del gruppo Rohde & Schwarz, per conto di RSI, sia da parte della stessa RSI, per conto delle summenzionate consociate.

3.8.2. L'Organizzazione in ambito HSE (Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente)

La Società, in materia di salute e sicurezza sul lavoro e protezione ambientale, si è dotata di un sistema di gestione integrato (di seguito, "SGI") di tutela dei due ambiti, unitamente alla Qualità. Pertanto, RSI si è dotata di un'organizzazione conforme a quella prevista dalla normativa e dalle *best practice* di settore, nell'ottica di eliminare, o quantomeno ridurre sia i rischi per la salute e la sicurezza di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda, sia quelli di potenziale impatto ambientale.

Sinteticamente, nell'ambito di tale organizzazione, operano i soggetti di seguito indicati:

- il datore di lavoro;
- il delegato del datore di lavoro;
- i dirigenti;
- i preposti;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, "RSPP");
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "APS");
- gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "API");
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, (di seguito, anche "RLS"), sia per la sede di Roma, sia per Milano;
- il medico competente coordinatore;
- il medico competente, sia per la sede di Roma, sia per Milano;
- i lavoratori;

È bene precisare che, in coerenza con la normativa di riferimento, il datore di lavoro ai sensi dell'art. 16 d.lgs. 81/2008 ha delegato alcune funzioni, come meglio dettagliato nella Parte Speciale del Modello relativa alla Salute e Sicurezza sul Lavoro.

3.8.3. Il sistema retributivo di RSI

La Società ha adottato un chiaro sistema retributivo nei confronti dei dipendenti, formalizzato in apposito Manuale aziendale.

In particolare, il pacchetto retributivo di RSI, valido per tutte le categorie e livelli, è composta dai seguenti elementi:

- Retribuzione annuale lorda (RAL), distribuita su 14 mensilità.
- Company Performance Bonus (CPB): bonus percepito dal dipendente in funzione dei risultati aziendali di ROI (Rate of Return) ed incremento delle entrate (Order Income) a livello globale.
- Individual Performance Bonus (IPB): bonus individuale percepito in funzione del raggiungimento degli obiettivi personali concordati con il Responsabile di riferimento all'inizio dell'anno fiscale e, comunque, entro il 31 luglio di ogni anno.

-
- Commissioni vendita, destinate ai venditori dell'area box business.

Il sistema prevede una diversa percentuale di retribuzione fissa/retribuzione variabile in base alla categoria e livello di appartenenza.

A tal proposito, RSI, al fine di creare una cultura della performance, ha definito a livello globale un sistema di gestione degli obiettivi denominato *Performance Management Process* volto a:

- indirizzare la prestazione verso target di interesse aziendale;
- gratificare il merito
- offrire a ciascun dipendente opportunità di crescita professionale mediante un piano formativo e di sviluppo personalizzato.

Tale processo viene gestito tramite specifico tool informatico, accessibile dai dipendenti tramite l'intranet aziendale, il quale prevede, poi, tre fasi distinte:

- 1) definizione degli obiettivi;
- 2) revisione di metà anno;
- 3) valutazione e dialogo con il dipendente.

3.9. Il sistema delle deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei reati (rintracciabilità ed evidenza delle attività nell'ambito delle Operazioni Sensibili) e, contestualmente, da sufficiente elasticità, al fine di consentire una gestione efficiente dell'attività aziendale.

Così come specificato nelle Linee Guida di Confindustria, nonché come richiesto dalla buona pratica aziendale, il Consiglio di Amministrazione di RSI deve essere individuato quale organo preposto a conferire ed approvare formalmente le deleghe ed i poteri di firma, assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali identificate.

In alcuni casi, le procure possono essere rilasciate dal Presidente del CdA della Società, dall'Amministratore Delegato, o da un altro soggetto a ciò specificatamente autorizzato.

3.9.1. Deleghe

Posto che per *delega* deve intendersi l'atto interno di attribuzione di funzioni e compiti, correlato ai necessari poteri, contenuto nel sistema di comunicazioni organizzative.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di un'efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- le deleghe devono correlare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo inequivocabile:
 - i poteri del delegato;

-
- il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente.
 - il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

3.9.2. Procure

Si intende per *procura* il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce dei poteri di rappresentanza nei confronti di terzi.

Ai titolari di una Funzione aziendale, che necessitano per lo svolgimento dei loro incarichi di poteri di rappresentanza, è conferita una “*procura generale funzionale*” di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione, attribuiti al titolare attraverso la delega.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di un’efficace prevenzione dei Reati, sono i seguenti:

- *Procure generali funzionali.* sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna; le procure generali descrivono i poteri di gestione conferiti e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione aziendale che fissi l’estensione dei poteri di rappresentanza ed i limiti di spesa numerici.
- *Procure speciali:* sono rilasciate per il compimento di una operazione specifica. Detta procura cessa o con il compimento dell’attività in essa descritta, o con la successiva revoca nel caso in cui tale attività non sia stata ancora svolta o non debba più essere svolta.

Il sistema delle deleghe e procure, come qui delineato, è costantemente applicato dalla Società, nonché regolarmente monitorato nel suo complesso e, ove necessario, aggiornato in ragione delle eventuali modifiche organizzative, così da risultare il più possibile coerente con la struttura aziendale e le esigenze della Società. Sono, inoltre, attuati singoli aggiornamenti nel caso in cui uno specifico soggetto delegato/procuratore abbia modificato la propria funzione/ruolo/mansione.

L’OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, il loro rispetto ed applicazione e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative (i documenti interni con cui sono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui siano riscontrate anomalie.

3.10. Controllo di Gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche “**Controllo di Gestione**”) di RSI prevede meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l’efficienza e l’economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

- definire e programmare uno specifico *budget*, al fine di identificare chiaramente le risorse (finanziarie e non) a disposizione delle singole funzioni aziendali, nonché il perimetro nell’ambito del quale tali risorse possono essere impiegate;
- in fase di consuntivazione, analizzare le cause degli eventuali scostamenti rispetto al *budget* e riferire i risultati delle valutazioni ai vertici aziendali per gli opportuni interventi di adeguamento.

In particolare, all’interno della Società è prevista la specifica divisione dei compiti all’interno del

processo *Finance*, il quale determina l'esistenza di una o più risorse dedicate che si occupano della fase di controllo del budget, nonché della predisposizione di specifici report informativi sul tema. In questo modo RSI assicura la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

È importante sottolineare come, in fase di consuntivazione, dove la funzione che si occupa del Controllo di Gestione provvede a monitorare gli scostamenti in termini di costi e ricavi rispetto ai dati di *budget*, nell'eventualità in cui emergano scostamenti significativi o anomalie di spesa l'OdV viene tempestivamente informato.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti relativi ai flussi finanziari, l'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto dispone che i modelli devono prevedere "modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati". Tale disposizione fonda la sua *ratio* sul fatto che la maggior parte dei reati di cui al Decreto possa essere realizzata (o quantomeno agevolata) dall'utilizzo delle risorse finanziarie societarie. Si pensi, ad esempio, al caso in cui venissero costituiti fondi extra-contabili per permettere, poi, la corruzione di pubblici ufficiali.

Le Linee Guida di Confindustria, pertanto, raccomandano l'adozione di appositi meccanismi di controllo, in merito alle operazioni finanziarie, al fine di impedire la gestione impropria delle risorse economiche dell'azienda, attraverso la documentazione e la verifica delle varie fasi caratterizzanti il processo decisionale.

RSI ha provveduto a regolamentare i principali processi amministrativo-contabili al fine di assicurare la corretta gestione delle proprie risorse finanziarie.

In particolare, il pagamento deve essere sempre riferito o alla fornitura di beni e/o servizi, o sorgere da un obbligo contrattuale o da un obbligo nei confronti dello Stato (pagamento di imposte, contributi, ecc.), oppure nei confronti di dipendenti (pagamento stipendi, rimborsi, ecc.).

Inoltre, la Società si è dotata di un sistema di *cash pooling*, con il quale è previsto l'accentramento di tutte le risorse finanziarie (flussi in entrata e in uscita) presso la Capogruppo. In questo modo, RSI è in grado di gestire più efficacemente la propria tesoreria aziendale.

Capitolo 4

Le attività maggiormente esposte alla commissione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001

4.1. Le Attività Sensibili di RSI

In ragione dell'analisi delle attività e delle operatività aziendali, RSI è giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, riscontrati con specifico riferimento alle attività effettivamente svolte ed alle funzioni di fatto esercitate.

Dall'analisi iniziale svolta i reati nei quali potrebbero ricadere le attività sensibili individuate sono i seguenti:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Reati Societari;

-
- Reati di riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita
 - Reati transnazionali;
 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”;
 - Reati informatici;
 - Reati in materia di violazione del diritto d'autore;
 - Reati ambientali;
 - Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
 - Reati contro la personalità individuale

In riferimento alle principali attività sensibili, le stesse saranno individuate, a seguito di dettagliata analisi a cui seguirà la formulazione della c.d. Gap Analysis, quale documento utile alla Società per individuare le future implementazioni del proprio Modello.

Si premette inoltre che, in relazione alla futura individuazione delle specifiche attività sensibili, la Società, grazie anche al costante monitoraggio svolto dall'Organismo di Vigilanza nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio delle quali — in relazione all'evoluzione legislativa o dell'attività dell'Ente — sarà valutata l'inclusione nel novero delle attività dell'Ente, determinando, quindi, l'aggiornamento della mappatura dei rischi e del Modello della Società.

In ragione della successiva attività di rilevamento delle aree sensibili e dei processi sensibili, saranno altresì individuate, anche alla luce dell'attività svolta e della tipologia di clienti e fornitori con i quali RSI intrattiene rapporti commerciali e professionali, le attività da escludere, in ragione dell'eventuale mancanza dei presupposti e del conseguente rischio di incorrere in comportamenti tali da integrare le fattispecie dei reati indicati nel Decreto.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, come già rilevato, sarà competente per le eventuali successive modifiche e/o integrazioni del testo, aventi carattere sostanziale, tra cui quelli derivanti da un mutamento degli assetti organizzativi o dei processi operativi, da significative violazioni del Modello stesso, da integrazioni legislative. Gli adeguamenti che non modificano sostanzialmente la struttura ed i contenuti del Modello, possono essere adottati dal Managing Director, a seguito di adeguata comunicazione al CdA.

4.2. Principi generali di comportamento

Tutti i **Destinatari** dovranno adottare regole di condotta conformi a quanto prescritto, al fine di impedire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto.

DIVIETI

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- porre in essere (o tentare) azioni o comportamenti finalizzati alla commissione dei reati sopra considerati, quali, a titolo esemplificativo:

reati contro la Pubblica Amministrazione.

-
- 1) destinare a finalità diverse dalla realizzazione delle opere o dallo svolgimento delle attività di pubblico interesse per le quali la Società ha ottenuto dallo Stato o da un altro ente pubblico o dalla Comunità europea contributi, sovvenzioni o finanziamenti (*malversazione a danno dello Stato, art. 316-bis c.p.*);
 - 2) far ottenere indebitamente alla Società, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato o da altri enti pubblici o dalla Comunità europea (*indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, art. 316-ter*); indurre in errore, usando artifici o raggiri, lo Stato o un altro ente pubblico, al fine di ottenere un ingiusto profitto o erogazioni pubbliche (*truffa in danno dello Stato, artt. 640 e 640-bis c.p.*);
 - 3) alterare, in danno dello Stato o di un ente pubblico, il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico pubblico o ad esso pertinenti (*frode informatica ai danni dello Stato o di un ente pubblico, art. 640-ter c.p.*);
 - 4) offrire o promettere ad un pubblico ufficiale, ad un incaricato di pubblico ufficio o a soggetti a questi correlati, denaro od altre utilità al fine di compiere, omettere o ritardare un atto del suo ufficio (*corruzione ex artt. 318-319-321 c.p.*).

delitti informatici e trattamento illecito di dati.

- 5) formare o alterare documenti informatici (definiti quali "rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti") pubblici o privati aventi efficacia probatoria (*falsità in documenti informatici, art. 491-bis c.p.*);
- 6) introdursi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero mantenersi contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo (*accesso abusivo ad un sistema informatico, art. 615-ter c.p.*);
- 7) procurarsi, riprodurre, diffondere, comunicare o consegnare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o fornire indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo (*detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici e telematici, art. 615-quater c.p.*);
- 8) intercettare fraudolentemente comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi, ovvero impedirle o interromperle (intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, art. 617-quater c.p.);
- 9) distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui (*danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici, art. 635-bis c.p.*);
- 10) distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità (*danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità, art. 635-ter c.p.*).

reati societari:

- 11) produrre false comunicazioni sociali,

-
- 12) impedire controlli da parte degli organi deputati;
 - 13) elaborare documenti finalizzati alla formazione fittizia del capitale;
 - 14) restituire indebitamente conferimenti di capitale.

reati in materia di violazione del diritto d'autore.

- 15) utilizzare per campagne promozionali o pubblicitarie materiale protetto dal diritto d'autore senza aver ottenuto preventive autorizzazioni;
- 16) immettere sul sito internet aziendale materiale protetto dal diritto d'autore senza aver ottenuto preventive autorizzazioni;
- 17) scaricare e condividere film o musica attraverso sistemi di condivisione *peer to peer* utilizzando i PC della Società;
- 18) installare pacchetti applicativi e software in genere che non siano stati regolarmente acquistati o comunque che siano sprovvisti delle opportune licenze d'uso;
- 19) "caricare" (*upload*) sulla rete internet e sui PC aziendali materiale protetto dal diritto d'autore non provvisto delle autorizzazioni previste dalla legge e rilasciate dalle autorità competenti;
- 20) "scaricare" programmi prelevati da internet, nemmeno qualora trattasi di software gratuiti (*freeware*) o *shareware* se non espressamente autorizzati dalla Società.

reati ambientali:

- 21) immettere in atmosfera vapori o gas che possano cagionare o contribuire a cagionare il pericolo concreto di una compromissione durevole o rilevante dell'aria per la vita o l'incolumità delle persone e/o della fauna selvatica;
- 22) smaltire o stoccare ingenti quantitativi di rifiuti senza le necessarie autorizzazioni o tramite soggetti che non sono in grado di dimostrare le proprie autorizzazioni e le località e modalità di smaltimento o stoccaggio;
- 23) falsificare in tutto o in parte, materialmente o nel contenuto, la documentazione prescritta ovvero fare uso di documentazione falsa;
- 24) falsificare le informazioni ai fini del sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (SISTRI);
- 25) svolgere attività di traffico illecito di rifiuti;
- 26) violare gli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari;
- 27) negare o impedire o intralciare l'attività di controllo del proprio insediamento o di parte di esso, predisponendo ostacoli o modificando artificiosamente lo stato dei luoghi.

reati di impiego di cittadini di paesi terzi senza permesso di soggiorno.

- 28) assumere, direttamente o indirettamente, personale di paesi terzi senza aver preventivamente svolto le opportune verifiche in materia di immigrazione.

reati di intermediazione illecita.

- 29) assumere o reclutare, direttamente o indirettamente, personale senza regolare contratto di lavoro e organizzandone l'attività lavorativa caratterizzata, mediante violenza, minaccia o intimidazione, approfittando dello stato di bisogno o di necessità dei lavoratori;
- operare nell'ambito delle attività aziendali, o autorizzare operazioni, senza la dovuta diligenza e prudenza, o comunque senza la necessaria perizia, propria o dei soggetti ai quali le attività sono delegate, tali da poter escludere che la colpa di eventi dannosi possa risalire alla Società o ad alcuno dei Destinatari del Decreto;
 - porre in essere azioni o comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle previste dal Decreto, possano potenzialmente

diventarlo;

- porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione o di incaricati di un pubblico servizio, in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

In particolare, nell'ambito dei suddetti comportamenti (sanciti anche dal Codice Etico) "è fatto divieto di:

- 1) effettuare elargizioni in denaro a pubblici ufficiali o a incaricati di pubblico servizio o, in genere, a rappresentanti della Pubblica Amministrazione ("Funzionari pubblici");
- 2) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali; in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo a Funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'Azienda; gli omaggi consentiti si devono caratterizzare sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine della Società e devono essere documentati in modo adeguato, al fine di consentire le dovute verifiche;
- 3) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (ad esempio promesse di assunzione) in favore di Funzionari pubblici (o loro familiari), che possano determinare le stesse conseguenze previste al punto precedente;
- 4) effettuare prestazioni in favore di Partner, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo o di collaborazione, costituito nei confronti dei Partner stessi;
- 5) riconoscere compensi a favore dei collaboratori che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e secondo le procedure vigenti;
- 6) accettare per sé stessi, o per i propri familiari, elargizioni in denaro, omaggi o regali al di fuori della prassi/procedura aziendale, nonché altri vantaggi o prestazioni di qualsiasi natura, tali che possano influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio, anche indiretto, all'Azienda;
- 7) presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- 8) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- 9) impedire lo svolgimento di controlli o verifiche da parte degli organi societari o da terzi, su incarico degli stessi organi;
- 10) alterare i dati contenuti negli archivi informatici aziendali o nelle banche dati ai quali la Società ha accesso;
- 11) produrre documenti di qualunque genere o dichiarazioni non conformi alle risultanze del sistema informativo aziendale, dei dati contabili, delle deliberazioni degli organi societari;
- 12) detenere materiale e dati inerenti lo sfruttamento della persona, soprattutto se minori, o accedere ai siti internet che presentano tali dati ed immagini;
- 13) effettuare elargizioni ad enti o associazioni dei quali non è chiaramente conosciuta l'attività o la successiva destinazione dei fondi;
- 14) esporre nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali fatti non veri, al fine di conseguire un ingiusto profitto;
- 15) omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;

-
- 16) diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari della Società;
 - 17) acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di terzi, su strumenti finanziari utilizzando informazioni privilegiate;
 - 18) comunicare informazioni privilegiate ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
 - 19) raccomandare o indurre altri, sulla base di informazioni privilegiate, ad acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari;
 - 20) avviare e intrattenere rapporti commerciali con aziende ed enti nei confronti dei quali è noto il coinvolgimento in attività con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o contro la personalità individuale;
 - 21) acquistare beni produttivi dei quali è nota, o facilmente ricostruibile, la provenienza illecita;
 - 22) sostituire, trasferire o, comunque, utilizzare capitali di provenienza illecita;
 - 23) impiegare nell'attività aziendale denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita;
 - 24) installare programmi in modo difforme rispetto alla procedura stabilita dal referente dei sistemi informatici;
 - 25) non diffondere materiale, in qualsiasi forma, se protetto dal diritto d'autore senza averne preventivamente ottenuto le necessarie autorizzazioni.

OBBLIGHI

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA LAVORO

Ai fini di garantire l'adozione e il rispetto delle misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, il datore di lavoro ed i soggetti da questi designati dovranno osservare le seguenti prescrizioni:

- 1) predisporre la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza per ogni luogo di lavoro e per ogni tipologia di attività;
- 2) predisporre la programmazione della prevenzione;
- 3) provvedere all'eliminazione dei rischi e, se ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- 4) prevedere il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- 5) ridurre i rischi alla fonte;
- 6) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- 7) limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono, o possono essere, esposti al rischio;
- 8) utilizzare in modo limitato gli agenti chimici, fisici o biologici sui luoghi di lavoro;
- 9) dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- 10) garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- 11) allontanare il lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e adibirlo, ove possibile, ad altra mansione;
- 12) fornire adeguata informazione e formazione per i lavoratori, i dirigenti, i preposti ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

-
- 13) assicurare la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - 14) programmare misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
 - 15) adottare misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - 16) assicurare l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - 17) garantire una regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Capitolo 5

L'Organismo di Vigilanza di ROHDE & SCHWARZ Italia S.p.a.

5.1. I Requisiti dell'OdV

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dal Decreto l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **autonomia ed indipendenza:** come anche precisato dalle Linee Guida, la posizione dell'Organismo nell'Ente *“deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente”* (ivi compreso l'Organo Dirigente). Non solo, al fine di garantirne la necessaria autonomia di iniziativa ed indipendenza, *“è indispensabile che all'OdV non siano attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative, ne minerebbero l'obiettività di giudizio nel momento delle verifiche sui comportamenti e sul Modello”*;
- **professionalità:** tale requisito si riferisce alle competenze tecniche specialistiche di cui deve essere dotato l'Organismo per poter svolgere l'attività che la norma gli attribuisce. In particolare, i componenti dell'Organismo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per compiere l'attività ispettiva, consulenziale di analisi del sistema di controllo e di tipo giuridico tali da consentire l'identificazione della fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato. È, infatti, essenziale la conoscenza delle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, di procedure e processi, delle metodologie per l'individuazione di frodi, del campionamento statistico e della struttura e delle modalità realizzative dei reati.
- **continuità di azione:** per garantire l'efficace attuazione del Modello organizzativo, è necessaria la presenza di una struttura dedicata all'attività di vigilanza.

Pertanto, l'ODV deve:

- essere indipendente ed in posizione di terzietà rispetto a coloro sui quali dovrà effettuare la vigilanza;
- essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- essere dotato di autonomia finanziaria;
- avere continuità d'azione;
- avere requisiti di professionalità;

-
- realizzare un sistematico canale di comunicazione con il CdA nel suo insieme.

5.2. Identificazione dell'OdV e Nomina dei componenti

Nel caso di verificarsi di ipotesi di reati previsti, il Decreto pone come condizione per la concessione dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che sia stato affidato a un organismo (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) dell'Ente (nella fattispecie RSI) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, l'organo amministrativo di RSI, con delibera, mediante la quale è avvenuta all'approvazione del presente Modello, provvederà a nominare l'Organismo di Vigilanza (OdV) nei confronti del quale è stata condotta un'indagine per comprovare in capo allo stesso la sussistenza dei requisiti necessari per assolvere a tale funzione. In particolare, sono stati designati quali membri dell'OdV i seguenti componenti:

- Prof. Pierpaolo SINGER, Presidente dell'OdV e Membro esterno;
- Ing. Aldo MASTRANGELO, Quality Manager;
- Sig. Luigi ALMASI, IT, Security & EHS Manager di RSI.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza avrà durata periodica, rinnovabile ad ogni scadenza.

La scelta sopra descritta, conforme a quanto suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, è dettata dalle seguenti ragioni.

I membri interni, che si occupano dell'analisi e della verifica del corretto funzionamento del sistema di controllo interno nella Società, possono apportare all'OdV le specifiche conoscenze di cui dispongono per ciò che concerne l'attività ispettiva e di analisi del sistema di controllo. Inoltre, in conseguenza del ruolo da loro svolto, hanno una significativa conoscenza della Società che permette di far comprendere anche al Presidente le dinamiche e consente di assicurare all'OdV stesso l'indispensabile continuità d'azione.

Il professionista esterno dispone, a sua volta, delle competenze necessarie e peculiari per lo svolgimento dei compiti dell'OdV.

L'attribuzione delle funzioni di Presidente ad un soggetto esterno alla Società contribuisce, inoltre, a garantire e l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV.

La composizione dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, vengono tempestivamente comunicati alla Società mediante la pubblicazione del presente documento sull'intranet aziendale e la sua affissione, all'interno dei locali ad uso della Società, in un luogo accessibile a tutti.

La revoca dell'incarico, di competenza del Consiglio di Amministrazione, sarà ammessa:

- in tutti i casi in cui la legge ammette la risoluzione, ad iniziativa del datore di lavoro, del rapporto di lavoro dipendente;
- per motivi connessi all'inadempimento specifico, sia esso doloso o colposo, agli obblighi di cui all'incarico (ad esempio infedeltà, negligenza, inefficienza, etc.);

-
- nei casi di impossibilità sopravvenuta;
 - allorquando vengono meno in capo al membro i requisiti di cui al punto successivo;
 - allorquando cessi il rapporto di dipendenza/collaborazione con la Società ad iniziativa del membro dell'Organismo. In caso di sua cessazione in corso di mandato, l'organo amministrativo provvede senza indugio alla sua sostituzione. Il componente cooptato si considera scaduto all'atto della sua nomina.

Possono essere nominati membri dell'Organismo di Vigilanza, soltanto coloro che presentino i seguenti requisiti:

- di onorabilità;
- di professionalità;
- di indipendenza;
- di autonomia.

Ai fini dell'attestazione dei requisiti di onorabilità, i membri non devono essere stati condannati con sentenza passata in giudicato per alcuno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

5.2.1 Modalità di nomina dell'OdV e durata in carica

L'OdV è nominato dall'organo amministrativo con decisione presa a maggioranza dei suoi componenti.

Il perfezionamento della nomina del componente dell'OdV si determina con la dichiarazione di accettazione da parte di questo resa a verbale, oppure con la sottoscrizione per accettazione, da parte dello stesso, della copia dell'estratto di detta delibera.

Il Consiglio di Amministrazione provvede, prima di ogni nuova nomina, a verificare la sussistenza dei requisiti espressamente richiesti dal Decreto per il componente dell'OdV, nonché degli altri requisiti citati nel presente capitolo.

Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'adeguatezza dell'OdV in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti.

Il componente dell'OdV potrà dimettersi dalla carica e, d'altra parte, essere rieletto alla scadenza del mandato.

Con la delibera di nomina, il Consiglio di Amministrazione fissa il compenso spettante al Presidente dell'OdV per l'incarico assegnato.

5.2.2. Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di incompatibilità con la nomina stessa:

- esistenza di relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con componenti dell'Organo Amministrativo, con soggetti apicali in genere, con sindaci della Società e con revisori incaricati dalla società di revisione;

-
- sussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
 - prestazione di fideiussione o di altra garanzia in favore di uno degli amministratori (o del coniuge di questi), ovvero avere con questi ultimi rapporti - estranei all'incarico conferito - di credito o debito;
 - titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
 - esistenza di sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto;
 - esistenza di condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - esistenza di condanna, con sentenza passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento) in Italia o all'estero, per reati diversi da quelli richiamati nel Decreto, che incidono sulla moralità professionale.

Il componente dell'OdV, con l'accettazione della nomina, rilascia alla Società un'apposita dichiarazione con la quale attesta, sotto la propria responsabilità, che non sussistono detti motivi di incompatibilità.

Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina del componente dell'OdV in sostituzione del componente precedentemente nominato.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare il componente dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), la Società provvederà alla nomina del/dei sostituto/i.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa mediante un'apposita delibera dell'Organo amministrativo presa a maggioranza dei suoi componenti.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico quale (a titolo meramente esemplificativo): l'omessa redazione della relazione informativa semestrale o della relazione riepilogativa annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione; l'omessa redazione del piano delle attività;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza; secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione

aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;

- la mendace dichiarazione circa l’insussistenza dei motivi di incompatibilità sopra descritti.

I soggetti appartenenti ad una funzione aziendale, nell’eventualità in cui espletino un incarico in qualità di collaboratori dell’OdV, saranno esonerati dallo svolgimento delle loro funzioni operative aziendali e risponderanno, gerarchicamente e funzionalmente, esclusivamente all’OdV.

L’OdV provvederà a dotarsi di un proprio Regolamento che ne assicuri l’organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d’interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso.

Inoltre, nell’ambito del Regolamento, l’OdV dovrà espressamente prevedere dei momenti formalizzati di incontro e confronto, in particolare con:

- il collegio sindacale (ove esistente);
- gli attori rilevanti in materia di sistema di controllo interno;

Obiettivo di detti incontri sarà principalmente il confronto ed il coordinamento con i soggetti coinvolti in c.d. prima linea nell’implementazione del sistema di controllo, ciascuno secondo l’area di propria pertinenza, al fine di consentire all’OdV di cogliere opportunità di miglioramento dei presidi in essere ai fini dell’efficacia del Modello. In tale ottica sarà cura dell’OdV verificare con gli stessi l’efficacia dei flussi informativi nei suoi confronti, così come definiti al paragrafo a ciò dedicato.

L’OdV provvederà a disciplinare le modalità operative e la periodicità di organizzazione di detti incontri, individuando i soggetti di volta in volta coinvolti, nonché l’ordine del giorno degli stessi.

L’OdV, inoltre, provvederà a dotarsi di un “Piano delle Attività” che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnatigli, con il quale verranno effettuate le proprie verifiche (anche a sorpresa) sulle attività rilevanti ai sensi del Decreto e che verrà comunicato di volta in volta alle funzioni competenti, al fine di garantire l’effettivo svolgimento delle stesse.

5.3. Funzioni e Poteri dell’Organismo di Vigilanza

All’Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare su:

- l’effettività del Modello: ossia vigilare affinché i comportamenti posti in essere all’interno della Società corrispondano al Modello predisposto;
- l’efficacia del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia concretamente idoneo a prevenire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto e dalle successive leggi che ne estendano il campo di applicazione;
- l’opportunità di aggiornamento del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti ambientali e alle modifiche della struttura aziendale anche organizzativa.

Dal punto di vista prettamente operativo è affidato all’Organismo di Vigilanza il compito di:

-
- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio reato (o “attività sensibili”), al fine di adeguarla ai mutamenti dell’attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all’Organismo di Vigilanza devono essere segnalate da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell’ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
 - verificare l’adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
 - effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni (entro i limiti di budget stabiliti annualmente e concordati con l’OdV), verifiche volte all’accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati, nonché effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere, soprattutto, nell’ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti nell’apposita Relazione, da inviare al Consiglio di Amministrazione. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo svolte dall’OdV non possono assolutamente sostituire i cd. “controllo di linea”, i quali sono demandati alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerati parte integrante di ogni processo aziendale, da cui l’importanza di un processo formativo del personale. Inoltre, in esito agli accertamenti condotti e ove venga ravvisata una violazione del Modello o delle procedure da esso richiamate, l’Organismo provvede a sollecitare alle strutture competenti l’applicazione al soggetto ritenuto responsabile di una sanzione adeguata, informandosi in ordine alle concrete modalità di adozione ed attuazione della stessa (coerentemente con quanto previsto dal sistema disciplinare previsto ai sensi del Decreto);
 - coordinarsi con le altre funzioni aziendali per uno scambio di informazioni per tenere aggiornate le aree a rischio reato/sensibili per:
 - tenere sotto controllo la loro evoluzione al fine di realizzare il costante monitoraggio;
 - verificare i diversi aspetti attinenti l’attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi e organizzativi, ecc.);
 - garantire che le azioni correttive (eventualmente emerse anche a seguito delle attività di verifica) necessarie a rendere il Modello adeguato ed efficace siano intraprese tempestivamente;
 - raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello. A tal fine, l’Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante e deve essere costantemente informato dal management:
 - sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre l’Azienda al rischio conseguente alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto;
 - sui rapporti con Consulenti e Partner.
 - promuovere iniziative per la formazione e comunicazione sul Modello e predisporre la

documentazione necessaria a tal fine, coordinandosi con il responsabile della formazione;

- interpretare la normativa rilevante e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione a tali prescrizioni normative;
- individuare e valutare l'opportunità dell'inserimento di clausole risolutive nei contratti con consulenti, collaboratori, procuratori, agenti e terzi che intrattengono rapporti con la Società, nell'ambito delle attività aziendali potenzialmente esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- procedere, in occasione di eventuali ispezioni e controlli da parte di autorità pubbliche o nel caso di eventuali procedimenti giudiziari, a:
 - esaminare la documentazione pervenuta dalle strutture aziendali e relativa ad atti ufficiali, quali, in particolare, 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; le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimenti giudiziari per i reati previsti dal Decreto; le notizie relative all'affettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
 - selezionare e vagliare le segnalazioni eventualmente provenienti, attraverso i canali appositamente predisposti, da tutti coloro che operano per conto della Società in merito ad eventuali violazioni del Modello, infrazioni delle procedure, carenze organizzative ed ogni altra informazione rilevante ai fini dello svolgimento dell'attività dell'Organismo;
 - programmare l'eventuale audizione degli autori delle segnalazioni, dei soggetti individuati e/o indicati quali responsabili della presunta violazione, nonché di tutti coloro che siano in grado di riferire in merito ai fatti oggetto dell'accertamento;
- riferire periodicamente all'Organismo amministrativo in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello ed eventuali suoi aggiornamenti in seguito all'evoluzione della struttura aziendale.

La struttura così identificata deve essere in grado di agire nel rispetto dell'esigenza di recepimento, verifica e attuazione del Modello richiesto dall'art. 6 del Decreto, ma anche, necessariamente, rispetto all'esigenza di costante monitoraggio dello stato di attuazione e della effettiva rispondenza dello stesso, alle esigenze di prevenzione che la legge richiede. Tale attività di costante verifica deve tendere in una duplice direzione:

- qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'Organismo di Vigilanza adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa "patologica" condizione. In particolare, sarà possibile proporre direttamente al Consiglio di Amministrazione quali correzioni e modifiche devono essere apportate, nonché segnalare allo stesso CdA i casi più gravi di mancata attuazione del Modello ai responsabili e agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni, così da permettere l'adozione delle

necessarie sanzioni disciplinari previste dal presente Modello.

A tal fine, come anticipato, l'Organismo di Vigilanza deve avere libero accesso a tutta la documentazione aziendale e avere la possibilità di acquisire dati e informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. Infine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate tutte le informazioni come di seguito specificato (si veda paragrafo che segue).

5.4. Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'OdV è destinatario di:

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito "Segnalazioni");
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività Sensibili**).

Deve essere permesso all'OdV di accedere ad ogni tipo di informazione utile al fine dello svolgimento della sua attività. Ne deriva di converso l'obbligo per l'OdV di mantenere segrete tutte le informazioni acquisite.

Nello specifico, tutti i Destinatari dovranno tempestivamente segnalare all'OdV casi di violazione, anche presunta, del Modello.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente, consulente, collaboratore e partner commerciale – questi ultimi relativamente all'attività da loro svolta nei confronti della Società – deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza, anche a mezzo di comunicazione scritta, pure in forma anonima, tramite casella di posta elettronica all'indirizzo: **OdV-231.rsi@pec.it** oppure via posta, anche in forma anonima, all'indirizzo dedicato: **Organismo di Vigilanza, Via Tiburtina, 1095, 00156 Roma RM**;
- l'Organismo di Vigilanza valuta le Segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere; gli eventuali provvedimenti sanzionatori sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al sistema disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate per colpa grave o in mala fede.

5.4.1. Prescrizioni specifiche obbligatorie

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative:

- ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello;

-
- alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti);
 - ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali Segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione alle attività aziendali o, comunque, a comportamenti non in linea con le linee di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di Segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le Segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando – se ritenuto necessario – l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto la ragione dell'eventuale autonoma decisione di non procedere, dandone poi comunicazione al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del processo di reporting dell'OdV agli Organi societari.

In ogni caso al fine di agevolare le attività di vigilanza che gli competono, l'OdV deve ottenere tempestivamente le Informazioni Generali ritenute utili a tale scopo, tra cui, a titolo esemplificativo, ancorché non esaustivo:

1. le criticità, anomalie o atipicità riscontrate dalle funzioni aziendali nell'attuazione del Modello;
2. i 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;
3. le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fattispecie che possa essere messa in collegamento con ipotesi di reato di cui al Decreto (es. provvedimenti disciplinari avviati/attuati nei confronti di dipendenti);
4. le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati;
5. le commissioni di inchiesta o le relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto;
6. le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
7. le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo;
8. gli aggiornamenti del sistema delle deleghe e delle procure (ivi incluso il sistema poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro);
9. copia dei verbali delle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
10. le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
11. modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro;

-
12. le eventuali comunicazioni della società di revisione esterna riguardanti aspetti che possono indicare carenze nel sistema dei controlli interni, fatti censurabili, osservazioni sul bilancio della Società;
 13. qualsiasi incarico conferito o che si intende conferire alla società di revisione esterna o a società ad essa collegata, diverso da quello concernente la revisione del bilancio o il controllo contabile.

Tali Informazioni Generali devono essere fornite all'OdV a cura dei responsabili delle funzioni aziendali secondo la propria area di competenza.

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alle Parti Speciali, i *Process Owner* sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività Sensibili" realizzate. Tali soggetti sono stati qualificati come *Process Owner* sulla base delle attività di *Control & Risk Self Assessment* condotte.

L'identificazione delle "Informazioni sulle Attività Sensibili" avviene attraverso la delineazione di criteri di valutazione e parametri definiti dall'OdV, in ragione dell'attività di *Control & Risk Self Assessment* condotta, e valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività. L'OdV procederà ad informare opportunamente l'organo amministrativo circa la definizione di detti criteri e parametri.

In particolare, i contenuti informativi riguardanti le Attività Sensibili, nonché, in generale, la disciplina dei flussi informativi nei confronti dell'OdV (ivi incluse l'identificazione/formalizzazione dei *Process Owner* e le Segnalazioni sopra descritte) sono regolamentati dallo specifico Regolamento dell'OdV.

5.5. Attività di reporting dell'OdV

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l'OdV nella sua totalità di organo come sopra identificato è un soggetto che riporta direttamente ai vertici della Società e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell'espletamento delle funzioni.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

A ulteriore garanzia di autonomia e anche in coerenza con quanto previsto dalle "Linee Guida di Confindustria", nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, l'Organo Dirigente dovrà approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, verifiche a sorpresa, ecc.).

I componenti dell'OdV possiedono le capacità, conoscenze e competenze professionali nonché i requisiti indispensabili allo svolgimento dei compiti ad essi attribuiti. Infatti l'OdV nella composizione sopra descritta è dotato di idonee capacità ispettive e consulenziali, con particolare riferimento, tra l'altro, alle tecniche di *audit*, di rilevazione delle frodi, di analisi e rilevazione dei

rischi e di competenze giuridiche tali da consentire l'identificazione della fattispecie suscettibili di configurare ipotesi di reato.

Inoltre, in conformità a quanto stabilito dalle "Linee Guida", dalla *best practice* e dalla giurisprudenza sul punto, si ritiene che l'OdV nella composizione sopra indicata abbia i necessari requisiti di indipendenza, autonomia e continuità d'azione, potendo contare sia su componenti interni, sia sulla presenza di un professionista esterno con consolidata esperienza in materia di analisi dei sistemi di controllo, nel ruolo di Presidente dell'OdV.

L'attribuzione del ruolo di OdV a soggetti diversi da quelli qui identificati o la modifica delle funzioni assegnate all'OdV deve essere deliberata dall'Organo Dirigente.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e alle eventuali criticità, direttamente all'organo amministrativo.

L'OdV, nei confronti dell'organo amministrativo, ha la responsabilità di:

- redigere semestralmente una relazione riepilogativa delle attività svolte nel periodo e dei risultati delle stesse, degli elementi di criticità e delle violazioni del Modello (eventualmente riscontrate), nonché delle proposte relative ai necessari aggiornamenti del Modello da porre in essere.
- segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del Modello oppure condotte illegittime e/o illecite, di cui sia venuto a conoscenza per Segnalazione da parte dei Destinatari che l'OdV ritenga fondate o che abbia accertato;

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV, il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti e di particolare gravità.

L'OdV potrà, inoltre, comunicare i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni qualora dalle verifiche svolte scaturiscano carenze, comportamenti o azioni non in linea con il Modello. In tal caso, i responsabili delle Attività medesime dovranno attivarsi con un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze e, quest'ultimo, sarà oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV nel corso delle proprie riunioni.

L'OdV ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale, nonché il Consiglio di Amministrazione, qualora la violazione riguardi i vertici dell'Azienda

Capitolo 6

Disposizioni Disciplinari e Sanzionatorie

6.1. Principi Generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera *e*) e 7, comma 4, lett. *b*) del Decreto è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del Modello.

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra l'Ente ed i "portatori di interessi" e possono determinare quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale

instaurazione di un giudizio penale, nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

Le regole di condotta imposte dal presente Modello sono assunte da RSI in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

6.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- Valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo, colpa, negligenza ed imperizia;
- Rilevanza degli obblighi violati;
- Livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- Eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- Presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza e di equità.

Ai fini dell'irrogazione della sanzione, la commissione del reato, attuata attraverso l'elusione fraudolenta del Modello, ancorché costituisca un esimente della responsabilità dell'Ente, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. c) del D.lgs. 231/2001, verrà considerata di pari gravità alla commissione del reato attuata attraverso la diretta violazione del Modello stesso.

6.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. lgs. 231/2001, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di RSI che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti dalle seguenti condotte:

- 1) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale, configurabili come mancanze di scarsa rilevanza e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
- 2) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili, invece,

come mancanze rilevanti e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;

- 3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale configurabili come estremamente gravi, o di violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo (i.e. il fatto tipico) di uno dei reati presupposto indicati nel Decreto;
- 4) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazioni di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico aziendale finalizzate alla consumazione di uno dei reati presupposto indicati nel Decreto, o comunque idonee a fondare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Devono essere poi distinte dalle precedenti condotte le possibili violazioni concernenti l'ambito HSE gestito dalla Società, anch'esse graduate secondo un ordine crescente di gravità:

- 5) mancato rispetto del Modello, nel caso in cui si verifichi una situazione di pericolo astratto per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, relativamente alla Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- 6) mancato rispetto del Modello, quando la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione; ovvero la violazione di una o più regole procedurali previste nel Modello nel caso in cui la violazione causi una situazione di pericolo astratto per l'ambiente, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 7, 8 e 9;
- 7) mancato rispetto del Modello, nell'ipotesi in cui la violazione determini una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione; ovvero, la violazione di una o più regole procedurali previste nel Modello, nell'ipotesi in cui tale violazione sia commessa a titolo di colpa e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 8 e 9;
- 8) mancato rispetto del Modello, nel caso in cui la violazione determini una lesione, qualificabile come "grave" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nel successivo n. 9;
- 9) mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione, qualificabile come "gravissima" ai sensi dell'art. 583, comma 1, c.p., all'integrità fisica ovvero la morte di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero, la violazione di una o più regole procedurali previste nel Modello, nel caso in cui tale violazione sia commessa a titolo di dolo e integri uno dei reati ambientali che fondano la responsabilità dell'Ente.

Infine, assumono sempre e comunque rilevanza le seguenti condotte:

- 10) mancato rispetto del Modello e, in particolare, delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto segnalante;

-
- 11) mancato rispetto del Modello nel caso in cui il soggetto segnalante abbia agito con dolo e colpa grave, segnalando violazioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, che si dimostrino poi infondate.

6.4. Sanzioni per tutti i lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello di organizzazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare degli artt. 2104, 2106 e 2118 del Codice Civile, dell'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della legge n. 604/1966 e successive modifiche ed integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal presente Sistema disciplinare e dal "Code of Conduct" previsto a livello globale dalla Capogruppo di RIS. L'adozione delle stesse avverrà anche nel rispetto delle procedure previste dal CCNL di categoria.

Ciò posto, le sanzioni individuale sono le seguenti:

a) Rimprovero verbale

Riguarda la violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "non osservanza delle disposizioni portate a conoscenza del personale con ordini di servizio, circolari, istruzioni o altro mezzo idoneo in uso presso RSI"

b) Rimprovero scritto

Riguarda la reiterata violazione di lieve entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

c) Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico

Riguarda la violazione di grave entità delle procedure interne previste dal Modello o l'adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello medesimo, nonché il compimento di atti contrari all'interesse di RSI, comporta la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo, comunque, non superiore a 10 giorni.

d) Licenziamento

Concerne l'adozione nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "atti tali da far venire meno radicalmente la fiducia dell'azienda nei suoi confronti e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro", ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per la società.

Più specificamente, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare vigente presso RSI.

Nello specifico:

- a) per le violazioni di cui ai nn. 1), 5), 6) del Paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del rimprovero verbale ovvero del rimprovero scritto;
- b) per le violazioni di cui ai nn. 2) e 7) del Paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del rimprovero scritto, ovvero, nei casi più gravi, della sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- c) per le violazioni di cui ai nn. 3), 8) e 11) del Paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione della sospensione o, nei casi più gravi, del licenziamento;
- d) per le violazioni di cui ai nn. 4), 9) e 12) del Paragrafo 6.3, sarà applicata la sanzione del licenziamento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'OdV e dal Responsabile della funzione Risorse Umane.

6.5. Misure nei confronti dei Vertici Aziendali e del Collegio Sindacale

Ai fini del Decreto, nell'attuale organizzazione dell'Azienda sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Consiglio Sindacale ed i Dirigenti direttamente dipendenti dall'Amministratore Delegato, nonché il Revisore.

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Vertici Aziendali, l'OdV informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e nei casi più gravi potranno procedere anche alla revoca della carica e/o dell'incarico attribuito al soggetto apicale nonché, per i dirigenti, all'applicazione delle sanzioni di cui al paragrafo 6.4 e, per il Revisore, le sanzioni di cui al paragrafo 6.6..

6.6. Misure nei confronti di Collaboratori esterni e Fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori esterni e Fornitori di RSI valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni e dai Fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da

comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D. Lgs. 231/2001, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale (rispettando le clausole inserite ad hoc nei relativi contratti), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal citato decreto.

Capitolo 7

Formazione e diffusione del Modello

7.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso il personale, secondo le modalità ed i tempi definiti d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, sono gestite dalla competente funzione aziendale in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza stesso.

La diffusione del presente Modello di organizzazione e gestione e l'informazione del personale in merito al contenuto del Decreto ed ai suoi obblighi relativamente all'attuazione dello stesso sono costantemente realizzate attraverso i vari strumenti a disposizione di RSI.

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compreso il personale direttivo e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

7.2. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutti i Dipendenti e agli Organi Sociali.

Ai nuovi assunti successivamente all'adozione del Modello, sarà consegnato un set informativo, che dovrà contenere oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, il Codice Etico, il Modello di organizzazione e gestione e il D.Lgs. 231/2001, in modo da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la Società.

7.3. La formazione

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno i destinatari funzioni di rappresentanza della Società.

Potranno essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente

Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione del Responsabile della gestione del personale.

7.4. Informazione alle Società controllate soggette a direzione e coordinamento

La Società detiene partecipazioni in società controllate e collegate strumentali allo svolgimento della sua attività. Le stesse verranno informate in ordine all'adozione ed al contenuto del presente Modello.

Ciò al fine di garantire che il comportamento di tutte le Società controllate soggette a direzione e coordinamento sia conforme ai principi e alle direttive di cui al D. Lgs. 231/2001.

7.5. Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori

Sono fornite a Collaboratori, Professionisti e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da RSI, sulla base del presente Modello di organizzazione e gestione, sul Codice Etico nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari ai documenti citati o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali. Al fine di garantire la conoscenza e l'informazione dei suddetti principi, RSI inserisce nei contratti di collaborazione apposita clausola.

Capitolo 8

Aggiornamento del Modello

L'OdV ha il compito di monitorare il necessario e continuo aggiornamento e adeguamento del Modello in tutte le sue parti (ivi incluso il Codice Etico) suggerendo, mediante comunicazione scritta all'organo amministrativo, o alle funzioni aziendali di volta in volta competenti, le eventuali correzioni e gli adeguamenti ritenuti necessari o opportuni.

Il CdA è responsabile, unitamente alle funzioni aziendali specificamente interessate, dell'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento a seguito di eventuali mutamenti degli assetti organizzativi o dei processi operativi; ovvero di significative violazioni del Modello stesso che hanno determinato il coinvolgimento della Società in un procedimento penale; o ancora, in caso di integrazioni legislative. Gli aggiornamenti e adeguamenti del Modello (ivi incluso il Codice Etico) sono diffusi mediante apposite comunicazioni via e-mail e pubblicate sull'intranet aziendale e, se necessario, attraverso la predisposizione di apposite sessioni formative.