

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

PARTE GENERALE

Ai sensi del D.lgs. n°231 del 2001 "Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle personalità giuridiche ..."

REV	APPROVAZIONE DEL C.D.A.	MOTIVO REVISIONE	NOTE
02	Verbale del 29/06/2020	Revisione completa del modello ed aggiornamento reati	-

REV	DATA.	DESCRIZIONE MODIFICHE
01	27/08/2010	Prima emissione
02	29/05/2020	Revisione completa del modello ed aggiornamento dei reati presupposto

RCS S.p.A.

Caldera Park, Via Caldera 21, 20153 Milano
TEL. +39 02 397 771 | FAX +39 02 397 772 22
e-mail: info@rcslab.it | www.rcslab.it

Società soggetta a direzione e coordinamento da parte di Cy4Gate S.p.A.
Capitale sociale € 7.000.000 i.v. | REA di Milano 1787486
Iscr. Registro Imprese di Milano | C.F. / P.I. 07715580630

TABLE OF CONTENTS

DEFINIZIONI	3
PARTE PRIMA	4
1 PROFILI GIURIDICI	4
1.1 LA DISCIPLINA INTRODOTTA DAL D.LGS. N. 231/2001	4
1.2 LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO	6
1.3 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	7
1.4 LINEE GUIDA APPLICATIVE	8
2 INFORMAZIONI GENERALI	8
2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA STORIA	8
2.2 L'ATTIVITÀ SOCIALE	9
2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	10
2.4 CONTROLLI INTERNI E SISTEMI DI GESTIONE	10
PARTE SECONDA	10
3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO	10
3.1 PRESUPPOSTI	10
3.2 FINALITÀ DEL MODELLO	10
3.3 STRUTTURA DEL MODELLO	11
3.4 DESTINATARI DEL MODELLO	11
4 DIFFUSIONE DEL MODELLO	12
4.1 PRESUPPOSTI	12
4.2 12	
4.3 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE	12
4.4 MODALITÀ DI FORMAZIONE	13
PARTE TERZA	13
5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	13
5.1 FUNZIONE	13
5.2 MODALITÀ DI DESIGNAZIONE	14
5.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ	14
5.4 CAUSE DI DECADENZA E SOSPENSIONE	15
5.5 POTERI E COMPITI	16
5.6 PREROGATIVE E RISORSE A DISPOSIZIONE	16
5.7 LA REPORTISTICA DI VIGILANZA E CONTROLLO	16
6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	17
6.1 PRESUPPOSTI	17
6.2 SEGNALAZIONI INTERNE O DI TERZE PARTI	17
6.3 OBBLIGHI INFORMATIVI PER ATTI UFFICIALI	18
6.4 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)	18
7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	20
7.1 PRESUPPOSTI	20
7.2 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI	21
7.3 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIRIGENTI	21
7.4 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER GLI AMMINISTRATORI E GLI ORGANI DI CONTROLLO	22
7.5 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I SOCI.	22
7.6 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I DI COLLABORATORI, CONSULENTI E PARTNERS.	22
7.7 TIPOLOGIA SI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI	22

DEFINIZIONI

- *Autore del reato*: uno o più Destinatari del Modello che, rivestendo una determinata qualifica all'interno della Società, o comunque operando per conto di essa, commette uno dei Reati.
- *CCNL*: Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro attualmente in vigore.
- *Codice Etico*: testo contenente i diritti ed i doveri morali di RCS S.p.A. che definisce la responsabilità etico-sociale di tutti coloro che partecipano all'attività aziendale.
- *Consulenti*: sono i soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto di RCS S.p.A.
- *D.lgs. 231/2001 o Decreto*: il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche o integrazioni.
- *Destinatari*: sono i soggetti obbligati ad osservare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e il Codice Etico.
- *Dipendenti*: sono i soggetti aventi con RCS S.p.A. un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato.
- *Incaricato di pubblico servizio*: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).
- *Modello*: Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto.
- *Organo Amministrativo*: la persona fisica o l'insieme di persone fisiche che agisce per conto della Società compiendo per la stessa atti giuridici. Allo stato attuale l'organo amministrativo è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione.
- *Organismo di Vigilanza*: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.
- *PA*: la Pubblica Amministrazione o incaricato di pubblico servizio.
- *Partner*: sono le controparti contrattuali di RCS S.p.A., persone fisiche o giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata.
- *Processi sensibili*: un insieme di attività svolte in RCS S.p.A. nel cui ambito ricorre il rischio potenziale di commissione dei Reati.
- *Pubblico ufficiale*: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.).
- *Reati presupposto*: sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
- *Risk assessment*: attività di individuazione delle singole aree di rischio riferite ad ogni attività svolte in RCS S.p.A. finalizzata ad individuare, successivamente, i concreti rischi in riferimento ai singoli reati presupposto.
- *Società controllata*: società direttamente o indirettamente controllate da RCS S.p.A. ai sensi dell'art. 2359, commi 1 e 2, c.c.
- *Società*: RCS ETM Sicurezza S.p.A. (siglabile RCS S.p.A. o ETM Sicurezza S.p.A.).
- *Soggetti apicali*: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
- *Soggetti subordinati*: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
- *Soggetti sottoposti all'altrui direzione*: soggetti che, secondo quanto previsto dall'art. 7 del D.lgs. 231/2001, dipendono dalla vigilanza e dal controllo dei soggetti apicali.
- *Stakeholders*: tutti quei soggetti che, a vario titolo, anche in via solamente occasionale, siano portatori di interesse per RCS S.p.A.
- *Whistleblower*: soggetto che riferisce in maniera anonima una preoccupazione, una segnalazione, ovvero che comunica una violazione del presente modello, del codice etico o la potenziale commissione dei reati presupposto.

PARTE PRIMA

1 PROFILI GIURIDICI

1.1 LA DISCIPLINA INTRODOLTA DAL D.LGS. N. 231/2001

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, attuando solo in parte la legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Prima dell’introduzione di tale disciplina legislativa, gli enti collettivi non erano soggetti, secondo la legge italiana, a responsabilità di tipo penale-amministrativo e solo le persone fisiche (come amministratori, dirigenti, etc..) potevano essere perseguite per l’eventuale commissione di reati nell’interesse della Società.

Tale assetto normativo è stato profondamente innovato dal Decreto, che ha segnato l’adeguamento, da parte della legislazione italiana, ad una serie di convenzioni internazionali alle quali l’Italia ha già aderito da tempo: in particolare, si tratta della Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, della Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, nonché della Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Con l’emanazione del Decreto, il legislatore italiano ha ottemperato agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e comunitari, i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d’impresa in modo più diretto ed efficace.

Il Decreto si inserisce quindi in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi ai sistemi normativi di molti Paesi europei – istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente*” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale, elaborato dalla Commissione presieduta dal prof. Carlo Federico Grosso).

L’istituzione della responsabilità amministrativa della *societas* nasce dunque dalla considerazione empirica secondo cui le condotte illecite commesse a vantaggio della stessa, lungi dal conseguire ad un’iniziativa privata del singolo, rientrano di sovente nell’ambito di una diffusa politica aziendale e conseguono a decisioni del medesimo ente giuridico.

Si tratta di una responsabilità amministrativa *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da una commissione di reato ed il suo accertamento segue le garanzie proprie del processo penale.

In particolare, il Decreto prevede un articolato sistema sanzionatorio che muove dall’applicazione di sanzioni pecuniarie comminate utilizzando un sistema di quote, alle quali si aggiungono, seguendo la scala della gravità del reato commesso, misure interdittive quali la sospensione o la revoca di concessioni e licenze, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l’esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzazione di beni e servizi, fino ad arrivare alle più pesanti sanzioni interdittive, che possono giungere perfino al divieto di esercitare la stessa attività d’impresa.

La sanzione amministrativa per la Società può essere applicata esclusivamente dal giudice penale nel contesto di norme di garanzia predisposte dall’ordinamento penale e solo qualora sussistano tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore. In particolare, è necessario che sia commesso uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell’ente giuridico, e che tale reato sia compiuto nel suo “*interesse o vantaggio*”, da parte di soggetti apicali o ad essi sottoposti.

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all’estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari

condizioni previste dal Decreto: ciò comporta, ai fini del presente Modello, la necessità di considerare anche le operazioni che la Società si potrebbe trovare a compiere all'estero, ad esempio per acquisti da Paesi diversi dall'Italia ovvero per operazioni di vendita dei propri prodotti su mercati stranieri.

Tale aspetto sarà vagliato nella "Parte Speciale" del Modello, quando verranno affrontate, una per una, le singole ipotesi di reato per le quali il legislatore ha previsto la responsabilità amministrativa dell'ente giuridico.

Quanto ai requisiti necessari perché possa configurarsi, accanto alla responsabilità penale delle persone fisiche, anche la responsabilità amministrativa della persona giuridica, come già accennato, è necessario sottolineare l'ipotesi di un reato commesso principalmente nell'interesse o a vantaggio dell'ente. Il vantaggio esclusivo dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) non determina alcuna responsabilità in capo all'ente, trattandosi in una situazione di manifesta estraneità della persona giuridica rispetto al fatto di reato.

Quanto ai soggetti attivi del reato presupposto, il Legislatore all'art. 5 del "Decreto", prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso da:

a) *persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi (cosiddetti "Soggetti Apicali");*

b) *persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti "sottoposti").*

I soggetti richiamati dalla norma in esame, svolgono quindi funzioni inerenti alla gestione e controllo dell'assetto organizzativo dell'ente o di sue articolazioni: il Legislatore ha pertanto voluto intraprendere una scelta di tipo "funzionalistico"¹, invece che una di tipo "nominalistico" riservando cioè l'attenzione alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita.

In questa prospettiva è doveroso sottolineare l'equiparazione – rispetto ai soggetti che ricoprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione ovvero di direzione societaria – delle persone che rivestono le medesime funzioni in "unità organizzative dotate di autonomia finanziaria e funzionale": si tratta, come è noto, di posizioni organizzative sempre più attuali soprattutto negli assetti organizzativi più complessi e strutturati con più sedi e stabilimenti.

Nella "Parte Speciale" del Modello, si avrà modo di comprendere l'esigenza di monitorare adeguatamente anche tali funzioni aziendali attraverso la predisposizione di specifici protocolli, al fine di assicurare un idoneo controllo ed una effettiva vigilanza su quelle attività "sensibili" nell'ottica della potenziale commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

Queste considerazioni non devono escludere l'importanza operativa dei "sottoposti": al riguardo, la relazione ministeriale precisa che "la scelta di limitare la responsabilità della "societas" al solo caso di reato commesso dai vertici, non si sarebbe rivelata plausibile dal punto di vista logico e politico criminale". Da un lato, infatti, sarebbe risultata assurda un'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente per i reati commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, dal personale addetto; dall'altro, l'evidente frammentazione in processi operativi e decisionali dell'organizzazione, giustifica la maggior rilevanza del personale addetto, nelle scelte e nelle attività dell'ente.

¹ Per "funzionalistico" si deve intendere quell'approccio adottato dal Legislatore per dare rilievo alla funzione e alle attività in concreto svolte dal soggetto, da considerarsi prevalenti rispetto al nome o alla sola figura societaria ricoperta dal possibile autore di reato.

Tali considerazioni impongono indubbiamente una maggiore attenzione nell'analisi organizzativa della Società al fine di poter predisporre efficaci presidi di controllo in grado di impedire la commissione dei reati presupposto o di determinarne, nel denegato caso, una loro rapida individuazione e denuncia da parte degli organismi di controllo interno.

Ai fini dell'affermazione della responsabilità amministrativa dell'ente, oltre all'esistenza dei requisiti fin qui richiamati, che consentono di effettuare un collegamento "oggettivo" tra il reato commesso e l'attività dell'ente, il Legislatore impone anche l'accertamento di un requisito di tipo "soggettivo", consistente nella colpevolezza dell'ente per il reato realizzato. Tale requisito, si identifica con l'individuazione di una "colpa dell'organizzazione", intesa come assenza o inefficacia di adeguate regole di diligenza autoimposte dalla Società e volte a prevenire lo specifico rischio di commissione di reato.

1.2 LE FATTISPECIE DI REATO PRESUPPOSTO

Prima di entrare nel dettaglio delle attività svolte dalla Società, al fine di valutare quali di esse la espongano alla possibile commissione dei reati previsti dal Decreto, è opportuno completare l'inquadramento generale dei confini di tale fonte normativa.

La responsabilità dell'ente era inizialmente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 D.lgs. 231/2001) e il suo patrimonio (art. 24 D.lgs. 231/2001); in seguito è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi ed integrativi del D.lgs. 231/2001 – anche ad altre categorie di reati. In particolare ai reati informatici e di illecito trattamento dei dati (art. 24 bis); ai delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter) – *sul punto si precisa che con Legge n. 236 del 11 dicembre 2016 è stato introdotto nel codice penale il nuovo reato di traffico illecito di organi prelevati da persona vivente ex art. 601 bis c.p. Quest'ultimo reato si ritrova oggi in un nuovo comma, il sesto, dell'art. 416 c.p. dando così origine alla fattispecie dell'associazione a delinquere finalizzata al traffico degli organi, che è divenuta reato presupposto alla responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto (art. 24 ter D.lgs. – Delitti di criminalità organizzata) –*; ai reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis); ai reati contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis- 1); ai reati societari (art. 25 ter) - *sul punto la legge n. 69 del 27 maggio 2015 è intervenuta modificando i reati societari richiamati dall'art. 25 ter del Decreto -*.

Con il D.lgs. n. 38 del 15 marzo 2017, che ha attuato la Decisione Quadro 2003/568/GAI del Consiglio Europeo, è stato quindi riformulato il reato di "corruzione tra privati" ex art. 2635 c.c., introdotto il nuovo reato societario di "istigazione alla corruzione tra privati" previsto all'art. 2635 bis c.c. ed inserito l'art. 2635 ter. Quest'ultimo articolo ha introdotto delle pene accessorie. Il Decreto legislativo n. 38/2017 ha anche avuto un impatto sulla disciplina della responsabilità degli enti ex D.lgs. 231/2001 in quanto è stato modificato l'art. 25 ter del Decreto alla lettera s-bis) come di seguito indicato: «*per il delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote e, nei casi di istigazione di cui al primo comma dell'articolo 2635-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote. Si applicano altresì le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2.*».

La responsabilità dell'ente è stata quindi estesa ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater); alle pratiche di mutilazione dei genitali femminili (art. 25 quater-1); ai reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies). In riferimento all'art. 25 quinquies con Legge n. 199 del 29.10.2016, è stato riformulato l'art. 603 bis c.p. "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro": detto reato è stato inserito nell'elenco dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 nella categoria in esame del Decreto. Attraverso la legge 18 aprile 2005, n. 62, la responsabilità degli enti è stata estesa anche ai reati di *market abuse* (*insider trading* e *agiotaggio*, art. 25 sexes).

Sono stati quindi introdotti in maniera progressiva i reati di lesioni ed omicidio colposo commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro (art. 25 septies) nel 2007 – poi modificati dal D.lgs. 81/2008 –; i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita; autoriciclaggio (quest'ultimo reato introdotto con Legge n. 186 del 15 dicembre 2014) (art. 25 octies); i reati in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies); l'induzione a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria ovvero a renderle mendaci (art. 25 decies); i reati ambientali, ivi compresi gli "ecoreati", introdotti con Legge n. 68 del 22 maggio 2015 (art. 25 undecies) ed il reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" (art. 25 duodecies) da ultimo modificato con Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

È stata quindi introdotta con l'art. 5 della Legge Europea 2017, una nuova categoria di Reati (art. 25 terdecies) "contro il razzismo e la xenofobia". Oltre alle disposizioni del Decreto in esame, altre fonti normative contribuiscono ad estendere il predetto novero di reato, tra esse, la legge 16 marzo 2006 n. 146, concernente "illeciti transnazionali" penalmente rilevanti.

Con la Legge n. 3 del 9 gennaio 2019, entrata in vigore il successivo 31 gennaio, tra le modifiche apportate al D.lgs. 231/2001, ha avuto luogo una modifica del citato articolo 25 con l'introduzione del reato presupposto inerente al "delitto di traffico di influenze illecite", previsto dall'art. 346 bis c.p.

Da ultimo, sono stati introdotti nel Decreto l'art. 25 *quaterdecies* in materia di "illeciti sportivi" (artt. 1 e 4 della Legge n. 401 del 13 dicembre 1989) e l'art. 25 *quiquiesdecies* in materia di "Reati Tributari" con la conversione in legge del decreto fiscale (Legge n. 157/2019).

La scelta del Legislatore è dunque quella di prevedere la responsabilità amministrativa degli enti per la commissione dei reati presupposto progressivamente inseriti nel Decreto con il fine ultimo di ricomprendere il maggior numero di crimini che una società può commettere nello svolgimento delle proprie attività. La loro puntuale indicazione è contenuta in un opportuno "Elenco dei reati presupposto" quale parte integrante del presente Modello.

Di seguito saranno indicate solo le categorie di reati richiamate dagli artt. 24 e 25 e seguenti del Decreto:

1. Reati contro il patrimonio della P.A. commessi attraverso erogazioni pubbliche (art. 24);
2. Reati inerenti la criminalità informatica e l'illecito trattamento di dati (art. 24 bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
4. Reati contro la P.A. (art. 25);
5. Reati di falso nummario e contro l'industria ed il commercio (artt. 25 bis e 25 bis.1);
6. Reati societari (art. 25 ter);
7. Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater);
8. Reati contro la personalità individuale (artt. 25 quinquies e 25 quater.1);
9. Reati di "abuso di mercato" (art. 25 sexies);
10. Reati commessi in violazione delle norme a tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro (art. 25 septies);
11. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies);
12. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25 novies);
13. Reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
14. Reati ambientali (art. 25 undecies);
15. Reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
16. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
17. Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
18. Reati tributari (25 quiquiesdecies).

1.3 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Agli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, il legislatore prevede come strumento per l'esenzione dalla responsabilità amministrativa, l'adozione di un effettivo ed efficace Modello idoneo a prevenire la commissione dei reati della stessa specie di quelli che si sono in concreto verificati.

Dalla novella legislativa del Decreto, emerge una differenza sia di disciplina che di regime probatorio, in relazione ai reati commessi dai soggetti in posizione apicale rispetto ai reati commessi dai sottoposti. Introducendo il concetto di "*inversione dell'onere della prova*", l'art. 6 prevede infatti che l'ente non risponda dei reati commessi dai soggetti in posizione apicale qualora sia possibile dimostrare che:

- A. l'Organo Amministrativo abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- B. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di proporne il suo aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- C. le persone fisiche abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello applicato.
- D. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Secondo l'art. 7, per i reati commessi da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza (in questo caso l'onere della prova è a carico dell'accusa). In ogni caso, si presuppongono osservati tali obblighi se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Come si vede, l'adozione di un Modello (o di più Modelli) costituisce un'opportunità che il Legislatore attribuisce all'ente, finalizzata alla possibile esclusione della responsabilità. La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente – che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, ovvero il Consiglio di Amministrazione della Società – non risulta essere misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo in realtà necessario che il Modello sia "efficace" ed "effettivo".

Quanto alla sua *efficacia*, il Legislatore, all'art. 6 comma 2 Decreto, statuisce che il Modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati (cosiddetta "mappatura delle aree a rischio");
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello.

La caratteristica dell'*effettività* è invece legata ad una coerente attuazione del Modello rispetto alla struttura organizzativa della Società che, a norma dell'art. 7 comma 4 del Decreto, richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente (aggiornamento del Modello);
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.4 LINEE GUIDA APPLICATIVE

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, i Modelli "possono essere adottati (...) sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

Confindustria ha definito specifiche Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo con lo scopo di fornire alle associazioni ed alle società indicazioni di tipo metodologico.

Occorre tuttavia sottolineare che le indicazioni contenute nelle linee guida predisposte dalle associazioni di Categoria rappresentano solo un quadro di riferimento e non esauriscono le cautele che possono essere adottate dai singoli enti nell'ambito dell'autonomia di scelta dei Modelli ritenuti più idonei.

Le caratteristiche della Società consentono di fare riferimento ai contenuti delle citate Linee Guida derogando ad alcune delle loro statuizioni per meglio rispondere alla concreta necessità preventiva dell'organizzazione.

2 INFORMAZIONI GENERALI

2.1 LA SOCIETÀ E LA SUA STORIA

La realtà RCS, nasce nel 1996 per effetto di una cessione di ramo d'azienda del socio unico RIVA CALZONI.

Nel 1999, a completamento di una operazione di spin-off di RIVA CALZONI e conseguente vendita dei propri asset, RCS è ceduta a TUFIN S.r.l. (New Co del gruppo torinese URMET), con la quale si fonde per incorporazione nel corso del 2000, assumendo la denominazione di RCS S.r.l.

Nel 2002, per dar corso ad una riorganizzazione tecnica delle società operanti nel settore delle telecomunicazioni del gruppo URMET, viene deliberata la scissione del ramo tecnico di RCS S.r.l. nella società ET ELETTRONICA S.p.A. TELECOMUNICAZIONI, società partecipata nelle stesse proporzioni di RCS S.r.l., dal gruppo URMET. Tale scissione ha termine nel dicembre 2002 e la società ET ELETTRONICA S.p.A. TELECOMUNICAZIONI muta il proprio nome in URMET ET CNS S.p.A.

In questi anni la Società intraprende attività legate a servizi di commercializzazione, noleggio, installazione e manutenzione di apparecchiature speciali per telefonia rivolte al mercato della pubblica sicurezza.

A fronte di esigenze di mercato sempre più complesse, favorite anche dalle opportunità offerte dalle innovazioni tecnologiche nel settore delle telecomunicazioni, RCS S.r.l. indirizza la sua attività allo sviluppo di sistemi e servizi a valore aggiunto per la gestione dei dati. I servizi vengono essenzialmente erogati tramite reti WAN realizzate mediante connettività resa disponibile dalle TELCO nazionali ed internazionali, i cui nodi sono costituiti da sistemi progettati e realizzati da RCS S.r.l. in collaborazione con partner qualificati.

Nel 2006, la società RCS, nel frattempo trasformatasi da società a responsabilità limitata in società per azioni, incorpora per fusione URMET ET CNS S.p.A. Tale operazione si completa nel novembre 2006.

Nel luglio 2007 è depositato un progetto di fusione per incorporazione di due società del gruppo URMET in RCS S.p.A. Entrambe le società operano nel settore delle telecomunicazioni (URMET TLC e AT LAB). Tale operazione di fusione non si perfeziona in quanto, nel febbraio 2008, RCS S.p.A. esce dal gruppo URMET.

Nel febbraio 2008, URMET cede l'intero pacchetto azionario di RCS S.p.A. ad una NEW CO (CNS S.r.l.) di proprietà degli attuali azionisti di RCS. Nel corso del 2008 si dà corso ad una fusione per incorporazione (cd. fusione inversa) mediante la quale RCS S.p.A. incorpora la propria controllante CNS, acquisendo la denominazione di CNS RCS S.p.A.

Tra il 2011 ed il 2014 dopo una serie di operazioni straordinarie con le controllate, la società CNS RCS S.p.A. cede le proprie quote ad una nuova realtà giuridica: RCS ETM Sicurezza S.p.A. (siglabile RCS S.p.A. o ETM Sicurezza S.p.A.).

La Società risulta ad oggi essere cresciuta diventando nel tempo un primario operatore nel mercato italiano ed estero delle intercettazioni, affermando la sua esperienza ed il suo Know How nella progettazione e produzione di sistemi integrati e nell'offerta dei servizi professionali di formazione ed assistenza in questo settore.

2.2 L'ATTIVITÀ SOCIALE

La Società ha come oggetto principale la progettazione, la produzione, la manutenzione, la commercializzazione ed il noleggio di apparecchiature elettroniche ed elettriche e di accessori relativi; svolge inoltre attività di ricerca scientifica e tecnologica ed assistenza inerente all'oggetto sociale. Può inoltre svolgere attività di consulenza e di marketing relativi ai settori di riferimento.

2.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Modello adottato si prefigge di formalizzare il sistema dei valori che la Società. intende promuovere creando un “ambiente” - ossia un assetto organizzativo - idoneo ed esemplare. L’obiettivo perseguito è dunque quello di predisporre ed adottare un sistema documentale in grado di caratterizzare l’intera organizzazione d’impresa: gli organi sociali con le loro diverse articolazioni, i rapporti tra organi, i codici, i principi, le linee guida, le procedure e le soluzioni organizzative della Società.

In questa prospettiva queste informazioni documentate sono soggette ad una costante evoluzione, pertanto sono costantemente fatti oggetto di verifica e revisione. È questo nel convincimento che la costruzione di una buona “Governance” sia un continuo work in progress, e ciò sia per il repentino mutare della realtà degli affari, che in termini di sempre possibile individuazione di nuovi margini di miglioramento. La Governance aziendale è dunque, nell’intendimento della Società, è qualcosa di molto concreto e quotidiano, e come tale fatta di comportamenti, scelte, atteggiamenti che vanno spesso al di là della mera applicazione di principi astratti.

2.4 CONTROLLI INTERNI E SISTEMI DI GESTIONE

La Società adotta un’organizzazione, modalità operative e strumenti di controllo interni che agiscono per assicurare il rispetto di leggi e norme dello Stato Italiano e i regolamenti interni.

La Società ha implementato negli anni un Sistema di Gestione integrato la cui validità è verificata periodicamente da Ente terzo accreditato secondo standard internazionali quali la normativa ISO 9001:2015 per gli aspetti qualitativi di processo; la normativa ISO 14001:2015 per gli aspetti ambientali nonché la normativa ISO 27001:13 per gli aspetti legati alla sicurezza dei dati e delle informazioni.

PARTE SECONDA

3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

3.1 PRESUPPOSTI

La scelta della Società di dotarsi e mantenere aggiornato nel tempo un Modello ai sensi del D.lgs. 231/2001 si inserisce nella più ampia politica dell’impresa tesa ad indirizzare i destinatari dello stesso ad una gestione trasparente, corretta e ispirata al rispetto delle norme giuridiche vigenti e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell’oggetto sociale.

Nello specifico, lo scopo principale del Modello consiste nell’individuazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e regole di comportamento e di attività di controllo al fine di prevenire - per quanto possibile - la commissione delle diverse tipologie di illecito previste dal Decreto.

3.2 FINALITÀ DEL MODELLO

Come già detto nei paragrafi precedenti, questo documento individua il sistema, strutturato ed organico, di procedure ed attività di controllo (preventivo e *post factum*) finalizzato, a sua volta, alla riduzione del rischio di commissione di Reati, mediante l’individuazione delle attività che presentano i rischi maggiori e la conseguente identificazione dei necessari presidi.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria in ogni caso agli interessi della Società, anche quando essa potrebbe,

solo apparentemente, trarne vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire di reagire tempestivamente per prevenire ed impedire la commissione del Reato.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, la Società si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- a) determinare in tutti coloro che operano per conto della Società in "attività sensibili" (ovvero in quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- b) ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali RCS S.p.A. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;
- c) consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

3.3 STRUTTURA DEL MODELLO

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

La Parte Generale definisce inizialmente il quadro normativo di riferimento, le sue finalità, la sua struttura ed il suo processo di realizzazione. I capitoli successivi descrivono invece l'identificazione dei destinatari del Modello e delle sue componenti essenziali quali la struttura e la composizione dell'Organismo di Vigilanza (con l'indicazione delle sue funzioni e poteri), concludendo con la determinazione delle regole che ne presidono il suo aggiornamento, il sistema disciplinare per le sue violazioni, gli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello nonché quelli inerenti la formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

La Parte Speciale, individua le singole fattispecie di reato che, all'esito delle attività di Risk assessment, sono state associate con le attività ritenute potenzialmente "sensibili" rispetto alla realtà di RCS S.p.A., e che pertanto debbono essere assoggettate a controllo.

Si tratta, in definitiva, di quelle attività dove è teoricamente probabile che si realizzi la commissione di un Reato, con la conseguente identificazione dei presidi volti a mitigarne il rischio.

Costituiscono inoltre parte integrante del Modello:

- il Codice etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- i protocolli aziendali (intesi come procedure e chiare prassi consolidate);

A supporto della struttura complessiva del Modello, occorre infine fare riferimento alle "Informazioni documentate" ed ai "sistemi di reporting" previsti dal Sistema di Gestione aziendale certificato secondo specifici standard internazionali (ISO 9001; ISO 14001; ISO 27001).

3.4 DESTINATARI DEL MODELLO

Il Modello e le disposizioni ivi contenute e richiamate, devono essere rispettate dagli esponenti aziendali e da tutto il personale della Società (compreso quello assunto e/o operante all'estero) e, in particolare, da parte di coloro che si trovino a svolgere le attività "sensibili".

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello sono costantemente assicurate con le modalità meglio descritte al successivo paragrafo 4.3.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i fornitori, gli agenti, i consulenti, i professionisti, i lavoratori autonomi o

parasubordinati, i partner commerciali, o altri soggetti) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle sue attività.

Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito mediante l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente ad attenersi ai principi del Modello e del Codice etico nonché a segnalare all'Organismo di Vigilanza eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello, prevedendosi che la violazione degli impegni o, comunque, eventuali condotte illecite poste in essere in occasione o comunque in relazione all'esecuzione degli incarichi costituiranno a tutti gli effetti grave inadempimento ai sensi dell'art. 1455 cod. civ. ai fini della risoluzione del contratto.

4 DIFFUSIONE DEL MODELLO

4.1 PRESUPPOSTI

La diffusione dei contenuti del Modello deve essere messa in atto attraverso idonee modalità di comunicazione tali da garantirne la piena pubblicità, al fine di assicurare che i Destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono essere seguite per un adempimento corretto delle proprie mansioni ovvero delle attività loro affidate.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione finalizzata a favorire la diffusione di quanto stabilito dal Decreto e dal Modello adottato nelle sue diverse componenti (gli strumenti aziendali presupposto del Modello, le finalità del medesimo, la sua struttura e i suoi elementi fondamentali, il sistema dei poteri e delle deleghe, l'individuazione dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi verso quest'ultimo, le tutele previste per chi segnala fatti illeciti, ecc.).

Ciò affinché la conoscenza della materia e il rispetto delle regole che dalla stessa discendono costituiscano parte integrante della cultura professionale di ciascun collaboratore.

Con questa consapevolezza, le attività poste in essere dalla Società - rivolte a tutto il personale - hanno il costante obiettivo, anche in funzione degli specifici ruoli assegnati, di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

4.2 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

Secondo quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, l'informazione del Modello deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua.

Per quanto riguarda la comunicazione al personale interno, la Società ha previsto di consegnare ai dipendenti e ai nuovi assunti, una sintetica informativa circa i principi di riferimento del Modello, nonché di garantire loro la possibilità di consultare copia dello stesso e del Codice etico nella intranet aziendale. In ogni caso, per i dipendenti che non abbiano accesso alla rete Intranet, tale documentazione è messa a loro disposizione con mezzi alternativi quali ad esempio l'allegazione al cedolino paga o con l'affissione nelle bacheche aziendali.

Per le modalità di comunicazione ai soggetti esterni, la Società ha optato di rendere disponibile il Modello ed il Codice etico in apposita sezione del sito web aziendale di RCS S.p.A. il cui indirizzo (<http://www.rcslab.it>) verrà opportunamente comunicato a tutti i soggetti esterni a mezzo di posta elettronica e/o in altra modalità ritenuta consona dalla Società stessa.

4.3 MODALITÀ DI FORMAZIONE

La formazione inerente al Modello, è realizzata tenendo conto della necessaria diversificazione di approfondimento a seconda dei soggetti a cui viene erogata, del loro ruolo, responsabilità, compiti attribuiti ed attività svolta e, in particolare, del livello di rischio dell'area di attività in cui gli stessi operano. Il piano formativo si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula (sia per la formazione di carattere generale sia per quella tecnico-specifica) ovvero, solo eventualmente, nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning.

In particolare per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività del rischio" così come individuate nella parte speciale del presente Modello, sulla base delle specifiche procedure aziendali in materia di formazione e addestramento, sono programmati incontri mirati alla diffusione della conoscenza dei reati richiamati dal Decreto e dei presidi specifici delle aree di competenza nonché ad illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività.

I contenuti formativi sono adeguatamente aggiornati in relazione all'evoluzione della normativa e del Modello, anche in conseguenza di rilevanti modifiche organizzative che la Società pone in atto. In particolare, se intervengono modifiche rilevanti (quali ad es. l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti a nuovi reati che, potenzialmente, interessino direttamente la Società), l'Organo Amministrativo procede ad una coerente integrazione dei contenuti di questo documento, assicurandone altresì la fruizione da parte dei Destinatari.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata. In particolare, la partecipazione agli incontri formativi in aula è formalizzata attraverso procedure idonee ad attestare la presenza delle persone interessate.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente lo stato di attuazione della formazione e, se del caso, chiede controlli specifici sul livello di conoscenza e comprensione acquisito dai Destinatari, in relazione al contenuto del Decreto, del Modello e del Codice etico.

PARTE TERZA

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 FUNZIONE

La Società istituisce, in ottemperanza all'art. 6 comma 1 del D.lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di controllo dei rischi connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

L'Organismo di vigilanza si occupa esclusivamente, ai sensi del Decreto, della vigilanza sull'attuazione e sull'osservanza del Modello da parte dei soggetti allo stesso sottoposti e formula proposte di sua modifica, per migliorarne l'efficacia di prevenzione dei reati compresi nel catalogo contenuto nel Decreto stesso.

Per il suo funzionamento l'Organismo di Vigilanza si dota di un apposito regolamento che ne disciplina le regole di funzionamento, ivi incluse tutte le attività relative alle modalità di esercizio delle sue attribuzioni (e.g. pianificazione, esecuzione, rapporto e verifiche non programmate, programmazione ed esecuzione delle riunioni).

Lo stesso regolamento disciplina la validità delle deliberazioni, le modalità di gestione delle risorse finanziarie a disposizione e le procedure necessarie per le modifiche al regolamento stesso.

5.2 MODALITÀ DI DESIGNAZIONE

In virtù delle modifiche normative apportate al Decreto dall'art. 1, comma 82 della legge finanziaria del 2005, un ente giuridico ha la possibilità di istituire un Organismo di Vigilanza a carattere monocratico ovvero plurisoggettivo, a seconda della propria complessità organizzativa ed a garanzia dell'effettività dei controlli che tale organismo è deputato istituzionalmente a svolgere.

Nel pieno rispetto della novella legislativa, la Società ha optato per la nomina di un Organismo di Vigilanza monocratico composto da un soggetto esterno.

Si è inoltre deciso che la nomina dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'eventuale revoca, siano di competenza dell'Organo Amministrativo che procede nel pieno rispetto delle indicazioni di legge, anche sulla base di quanto sancito nelle Linee Guida seguite e comunque nel rispetto delle regole indicate nel presente Modello.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza è nominato con apposita delibera da parte dell'Organo Amministrativo sottoscritta dai riceventi che attestano l'assenza di motivi ostativi alla nomina.

5.3 REQUISITI DI ELEGGIBILITÀ

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono selezionati dall'Organo Amministrativo sulla base dei seguenti requisiti basati sulla qualità professionale:

- **Autonomia e indipendenza**: quali requisiti fondamentali affinché l'Organismo di Vigilanza non sia direttamente coinvolto nelle attività operative/gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si ottengono garantendo all'Organismo di Vigilanza, da considerarsi come unità in staff alla struttura organizzativa, una sostanziale indipendenza gerarchica che permetta di collaborare con gli altri organi di controllo e di rispondere nello svolgimento delle proprie funzioni, al solo Organo Amministrativo della Società.
- **Professionalità**: L'Organismo di Vigilanza deve possedere un patrimonio di strumenti e competenze tecnico-professionali adeguate alla funzione che è chiamato a svolgere; in particolare deve dimostrare peculiarità in termini aziendali, organizzative (es.: campionamento statistico, tecniche di analisi, metodologie di audit ...) e giuridiche. Tali caratteristiche, unite al requisito precedente, garantiscono l'obiettività di giudizio.
- **Continuità d'azione**: intesa come capacità di operare con un adeguato livello di impegno, l'Organismo di Vigilanza deve:
 - lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine;
 - essere una struttura "interna" alla Società anche se composta da soggetti indipendenti rispetto all'Organo Amministrativo della Società in modo da garantire la continuità dell'attività di vigilanza;
 - curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento;
 - non svolgere mansioni prettamente operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono inoltre garantire importanti requisiti basati sulla qualità personale come l'onorabilità, la massima affidabilità nonché l'assenza di ogni posizione di conflitto.

A tal proposito, all'atto del conferimento dell'incarico, ciascun soggetto designato ad assumere la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza deve sottoscrivere una dichiarazione in cui attesta l'assenza di fattori d'incompatibilità quali, ad esempio:

- relazioni di parentela o di coniugio o affinità entro il IV grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere o sindaci della Società;
- conflitti d'interesse, anche potenziali con RCS S.p.A. tali da minare l'indipendenza richiesta dal ruolo;

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di consistenza tale da consentire di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- partecipazione attiva quale membro del Consiglio di Amministrazione o Amministratore nei tre esercizi anteriori alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso Pubbliche Amministrazioni nazionali o locali nei tre anni anteriori all'assunzione della carica di componente dell'Organismo di Vigilanza;
- sentenza di condanna passata in giudicato, ovvero applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti di cui al D.lgs. 231/2001 o altri reati ad essi assimilabili o comunque delitti commessi non colposamente;
- condanna, con sentenza passata in giudicato, ad una pena che importa l'interdizione dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

5.4 CAUSE DI DECADENZA E SOSPENSIONE

I componenti dell'Organismo di Vigilanza "decadono" dalla carica nel momento in cui, successivamente alla loro nomina:

- venga meno uno dei requisiti di professionalità, di indipendenza o di onorabilità stabiliti come condizione per l'eleggibilità, ai sensi del precedente paragrafo 5.3.;
- sia accertata un'assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza, svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione.

Costituiscono invece cause di "sospensione" dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna con sentenza non definitiva, emessa nei confronti del componente dell'Organismo di Vigilanza o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i casi in cui il Consiglio di Amministrazione accerti, dopo la nomina, che un membro dell'Organismo ha rivestito il medesimo ruolo in una società o ente nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti dell'ente commessi durante la loro carica;
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444 c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei seguenti reati per i quali è applicabile il D.lgs. 231/2001; reati in materia di crisi d'impresa e di insolvenza; delitti fiscali;
- il rinvio a giudizio per uno dei reati previsti al punto che precede;
- malattia o infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre sei mesi e impediscono al componente dell'Organismo di Vigilanza di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

L'Organismo di Vigilanza deve comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo il sopravvenire di una delle cause di decadenza o sospensione di cui sopra.

Qualora fosse lo stesso Organo Amministrativo, a venire a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza o sospensione di cui sopra, provvede nella prima riunione utile a dichiararne lo status riscontrato per procedere ad eventuali decisioni ai fini dell'efficacia del Modello.

5.5 POTERI E COMPITI

L'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su tutto il personale, relativi al funzionamento e all'osservanza del Modello nel suo complesso. Questa condizione permette di svolgere i propri compiti vigilando:

- a) sull'efficienza, efficacia ed adeguatezza del Modello e delle disposizioni dallo stesso richiamate nel prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto del Decreto;
- b) sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e delle disposizioni dallo stesso richiamate da parte dei destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, mediante l'analisi dei flussi informativi e delle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni aziendali;
- c) sull'aggiornamento del Modello, non appena si riscontrino esigenze di adeguamento, in conseguenza di accertate e significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di rilevanti mutamenti dell'assetto organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia, formulando proposte agli Organi Societari competenti per le opportune modifiche o integrazioni;
- d) sul rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice etico della Società;
- e) sull'esistenza ed effettività del sistema aziendale di prevenzione e protezione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- f) sull'attuazione delle attività formative del personale di cui al paragrafo 4.3 del presente documento;
- g) sull'adeguatezza delle procedure e dei canali per la segnalazione interna di condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto o di violazioni del Modello e sulla loro idoneità a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni;
- h) sul rispetto del divieto di porre in essere "*atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione*";
- i) sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di sanzioni disciplinari, di competenza delle funzioni a ciò deputate, a seguito dell'accertata violazione del Modello.

5.6 PREROGATIVE E RISORSE A DISPOSIZIONE

L'Organismo di Vigilanza provvede quanto prima ed in piena autonomia a stabilire il proprio Regolamento di funzionamento, tenendo conto di tutte le indicazioni di legge, delle Linee guida, del Codice Etico e del Modello stesso.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza delle specifiche capacità professionali da essa richieste, nello svolgimento dei suoi compiti, potrà avvalersi di competenze specialistiche, attraverso il ricorso a consulenze esterne, affidate a soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza valuterà la indipendenza e la professionalità.

L' Organismo di Vigilanza potrà avvalersi della collaborazione di altri soggetti appartenenti alle funzioni aziendali, quando si rendano necessarie le loro conoscenze e competenze specifiche per particolari analisi e per la valutazione di specifici passaggi operativi e decisionali dell'attività della Società.

Allo scopo, sarà opportuno che la Società attribuisca all'Organismo di Vigilanza un "*budget adeguato*" ridefinibile annualmente a seconda di comprovate esigenze condivise con la Società. Tale importo potrà essere utilizzato in via autonoma e senza obbligo di preventiva autorizzazione da parte dell'Organo Amministrativo per gli scopi previsti dal presente Modello.

5.7 LA REPORTISTICA DI VIGILANZA E CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità:

- su *base continuativa*, direttamente all'Organo Amministrativo;
- con *cadenza periodica*, nei confronti dei soggetti "apicali" identificati a seconda dei risultati della "mappatura delle aree a rischio" di commissione di reato.

- In presenza di segnalazioni ricevute di particolare gravità, nei confronti di tutti i precedenti.

La presenza dei suddetti rapporti di carattere funzionale, anche con organismi privi di compiti operativi e quindi svincolati da attività gestionali, costituisce un fattore in grado di assicurare che l'incarico venga espletato dall'Organismo di Vigilanza con le maggiori garanzie di indipendenza.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo ed al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi poteri, l'Organismo di Vigilanza ha la possibilità di chiedere chiarimenti o informazioni direttamente agli Amministratori ovvero ai soggetti "apicali". L'Organismo di Vigilanza potrà, a sua volta, essere convocato in ogni momento dall'Organo Amministrativo e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni relative al D.lgs. 231/2001, al Codice Etico, al Modello ed alle procedure rilevanti.

Le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza vengono periodicamente riportate in opportuni verbali di riunione a disposizione degli Organi Amministrativi secondo le modalità di reporting precedentemente citate.

In ogni verbale sono riportate:

- le attività di controllo svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti individuali o eventi interni sia in termini di efficacia del Modello.

Il contenuto dei suddetti verbali scaturisce dall'attività di sorveglianza svolta sulle attività aziendali, documentata attraverso una serie di evidenze raccolte secondo 2 (due) modalità:

- audit interno: attività indipendente e documentata atta ad ottenere opportune "evidenze", valutate per determinare in che misura il Modello adottate sia rispettato;
- audizione: colloquio formale con figure aziendali (apicali e non) condotto e verbalizzato dall'Organismo di Vigilanza oppure da un soggetto terzo da esso incaricato volto a garantire la corretta applicazione di specifici protocolli nell'ambito di "approfondimenti organizzativi" resi necessari dagli obblighi informativi previsti.

Su base annuale, l'Organismo di Vigilanza trasmette all'Organo Amministrativo una specifica relazione di sintesi sull'adeguatezza e sull'osservanza del Modello riferita all'attività svolta, ai suoi risultati ed agli interventi correttivi e migliorativi da mettere in atto per mantenere la sua efficacia nel tempo.

6 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 PRESUPPOSTI

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, il Decreto enuncia anche l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte del personale interno e dai soggetti esterni in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto stesso.

6.2 SEGNALAZIONI INTERNE O DI TERZE PARTI

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ogni tipologia di informazione, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla violazione del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;

- l'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere ad una indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice etico, dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. Esse possono avvenire tramite posta elettronica presso la seguente casella: odv@rcslab.it il cui accesso è riservato solo ed unicamente all'Organismo di Vigilanza;
- l'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei componenti dell'Organismo di Vigilanza.

6.3 OBBLIGHI INFORMATIVI PER ATTI UFFICIALI

Oltre alle segnalazioni (anche ufficiose) di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informative concernenti:

- 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 di cui al Decreto;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai collaboratori in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai Responsabili/Referenti delle singole aree aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.
- Qualsiasi segnalazione relativa ad illeciti secondo quanto stabilito dal Decreto deve essere sollevata direttamente al componente designato dell'Organismo di Vigilanza e potrà essere sollevata in modo anonimo, seguendo la procedura sotto indicata.

6.4 PROTEZIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWER PROTECTION)

In adempimento a quanto previsto dalla Legge n. 179/2017 in tema di *Whistleblowing* l'indirizzo di posta elettronica dedicata all'Organismo sarà destinataria di ogni segnalazione anonima poiché l'Organismo stesso si impegna a non diffondere il motivo del segnalante.

Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice etico e del Modello è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di controllo preventivo per il rischio di commissione di reato.

Pertanto, un soggetto coinvolto nell'attività aziendale che segnala una violazione del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Un soggetto coinvolto nell'attività aziendale che ritenga di essere stato discriminato nella sua attività a seguito della segnalazione di una violazione del Modello, dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna a offrire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni e molestie e si aspetta che tutti i soggetti coinvolti (interni ed esterni) facciano tutto quanto possibile per mantenere questo tipo di ambiente di lavoro.

Tutte le segnalazioni devono essere indirizzate all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica odv@rcslab.it, grazie al quale l'identità del segnalante sarà conosciuta solo dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza, fatti salvi i casi in cui non sia opponibile per legge;
- mediante posta interna specificando Organismo di Vigilanza e, volendo, la dicitura "riservata/personale" sulla busta;
- verbalmente all'Organismo di Vigilanza.

La Società adotta misure idonee a garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione e, in ogni caso, assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

La Società non potrà tollerare molestie nei confronti di nessuno (si vedano le prescrizioni dettate al riguardo dal Codice etico). Saranno quindi intraprese azioni disciplinari nei confronti di chiunque metta in atto azioni discriminatorie o rechi molestie a qualsiasi soggetto coinvolto nell'attività aziendale che segnali una violazione del Modello.

Un soggetto coinvolto nell'attività aziendale che segnali una violazione del Modello o trasmetta un'accusa sia essa falsa, o presentata con mezzi diversi da quelli riconosciuti dal sistema di controllo preventivo, non avrà diritto alle tutele offerte da quest'ultimo

La Società incoraggia tutto il personale interno che desideri sollevare una questione inerente ad una violazione del Modello, a discuterne con il diretto Responsabile/Referente, prima di seguire la procedura di "whistleblowing", salvo evidenti controindicazioni.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile/Referente coinvolto sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili/Referenti coinvolti devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza ed alle altre competenti figure e/o compiere indagini approfondite, nel rispetto delle proprie attribuzioni.

Qualora la segnalazione non dia alcun esito oppure il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al proprio Responsabile/Referente, dovrà direttamente rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

I soggetti esterni coinvolti nelle attività aziendali dovranno obbligatoriamente segnalare all'Organismo di Vigilanza le eventuali violazioni del Modello potenzialmente rilevate.

Per consentire un accertamento corretto e un'indagine completa di una segnalazione relativa a un comportamento sospetto, quando segnalano la presunta violazione, i collaboratori devono fornire le informazioni riportate qui di seguito, che confluiscono in apposito documento redatto dall'Organismo di Vigilanza:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il collaboratore è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del collaboratore;
- se il collaboratore ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, a chi;
- la specifica funzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalatori anonimi sono invitati a fornire almeno le informazioni sufficienti relative a un fatto o a una situazione per consentire un'indagine adeguata.

PARTE QUARTA

7 IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1 PRESUPPOSTI

Secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett. e) e dall'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare che contrasti e sia idoneo a sanzionare l'eventuale violazione del Modello e delle procedure aziendali adesso riferibili, da parte dei soggetti in posizione apicale e/o dei soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza, costituisce un elemento indispensabile del Modello stesso e condizione essenziale per garantire la sua efficacia.

In termini generali la previsione di sanzioni, debitamente commisurate alla violazione commessa e dotate di "meccanismi di deterrenza", applicabili in caso di violazione del Modello e delle procedure aziendali, ha lo scopo di contribuire, da un lato, all'efficacia ed effettività del Modello stesso, e, dall'altro, all'efficacia dell'attività di controllo effettuata dall'Organismo di Vigilanza.

La Società ha, quindi, definito che la violazione delle norme del Codice Etico, del Modello e delle procedure ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni.

Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia – improntato in termini di trasparenza, correttezza, integrità e lealtà – instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, l'avvio di un procedimento disciplinare a carico dei soggetti interessati con la possibile conseguente irrogazione di sanzioni.

Ciò a prescindere dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale o amministrativo – nei casi in cui il comportamento integri o meno una ipotesi di illecito – e dall'esito del conseguente giudizio, in quanto Codice Etico, Modello e procedure aziendali ad esso riferibili costituiscono precise norme di comportamento vincolanti per i Destinatari.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico, del Modello e delle procedure interne rispetto a violazioni di legge che comportano la commissione di un reato o di un illecito amministrativo rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01, la valutazione delle condotte poste in essere dai Destinatari effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

7.2 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società) in violazione delle singole regole comportamentali in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dalla normativa vigente, dalla contrattazione collettiva applicata e dal codice disciplinare aziendale nel rispetto della vigente legislazione, delle procedure previste dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle relative disposizioni contenute nei vigenti CCNL applicato.

Le infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal datore di lavoro, secondo quanto previsto nel CCNL e nelle procedure aziendali e in conformità con la vigente normativa. Le sanzioni disciplinari previste dal CCNL applicato, in una scala crescente in funzione della gravità della violazione, sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro di 1 a 10 gg;
- e) licenziamento.

Il rimprovero, verbale o scritto, viene comminato, a seconda della gravità, al lavoratore che violi le procedure interne previste nel Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di inviare le informazioni prescritte all'Organismo di Vigilanza, ometta di svolgere i controlli previsti, etc.) o adotti, nell'espletamento della sua attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Incorre nel provvedimento della multa non superiore a 3 (tre) ore di retribuzione, il dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse della Società, esponga la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. 231/2001, e/o comunque un comportamento tale da provocare all'azienda grave nocumento morale e/o materiale.

7.3 SISTEMA SANZIONATORIO PER I DIRIGENTI

Il rapporto dirigenziale è un rapporto che si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno, in termini di "reputation" della Società stessa sul mercato.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo affinché gli stessi facciano rispettare quanto previsto nello stesso, è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, costituendo stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni verranno accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dall'area Risorse Umane di concerto con l'Organo Amministrativo.

Il rispetto di quanto previsto dal presente Modello costituisce adempimento fondamentale del contratto dirigenziale, pertanto, ogni violazione del Modello posta in essere da un dirigente sarà considerata, ad ogni fine, come inadempimento grave.

In caso di commissione di reato che possa comportare una responsabilità a carico della Società, il dirigente potrà essere soggetto al provvedimento di licenziamento.

Negli altri casi di violazione delle procedure aziendali adottate o di comportamenti posti in essere dal dirigente che siano potenzialmente idonei alla commissione di reati rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001,

la Società si riserva il diritto di irrogare specifiche sanzioni a carico del dirigente. Tali previsioni di sanzioni specifiche e conseguenti alla violazione del Modello Organizzativo saranno, del caso, regolamentate in separata sede tra la Società e ciascun dirigente.

7.4 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER GLI AMMINISTRATORI E GLI ORGANI DI CONTROLLO

In caso di violazione del presente Modello da parte di singoli Amministratori della Società ovvero di singoli componenti degli organi di controllo, l'Organismo di Vigilanza informerà il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, valutata la segnalazione in un'apposita adunanza da convocarsi nel più breve tempo possibile, provvederanno ad assumere le opportune iniziative avendo come riferimento la vigente normativa societaria nonché lo Statuto Sociale, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

7.5 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I SOCI.

In caso di violazione del Modello da parte dei soci della Società, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio d'Amministrazione, il quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa e dallo Statuto Sociale, ivi comprese eventuali sanzioni pecuniarie.

7.6 SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO PER I DI COLLABORATORI, CONSULENTI E PARTNERS.

Nelle condizioni generali di fornitura di beni e servizi allegate agli Ordini di Acquisto verso terzi e/o nei contratti e negli accordi stipulati con società, consulenti, collaboratori esterni, partner, etc. sono inserite specifiche clausole in base alle quali ogni comportamento degli stessi, ovvero di soggetti che operino per loro conto, posto in essere in contrasto con quanto indicato dal Modello e dal Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001 consentirà alla Società di risolvere il contratto ovvero, in alternativa, di chiedere l'adempimento del contratto con risarcimento dei danni.

7.7 TIPOLOGIA SI VIOLAZIONI DEL MODELLO E RELATIVE SANZIONI

Le condotte sanzionabili a seguito della violazione del presente Modello, in maniera esemplificativa ma non esaustiva sono meglio specificate come segue:

- a) violazioni del Modello in **aree non critiche** sotto il profilo della commissione dei Reati; ad esempio: mancato rispetto del sistema di deleghe legato in aree non critiche;
- b) violazioni del Modello **nelle aree critiche**: ad esempio disattendere le procedure previste dal Codice etico in tema di trasparenza delle informazioni nonché la violazione delle misure e procedure previste dalla Società a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- c) violazioni del Modello **in aree critiche disattendendo specifiche determinazioni** delle procedure anche se la violazione in sé non possa considerarsi reato: trasgressione di una procedura della ISO 9001, ISO 14001 o ISO 27001 ovvero di una disposizione formalizzata in tema gestione della contabilità;
- d) violazioni del Modello **evidentemente dolose** volte alla commissione di uno dei Reati previsti dal Modello stesso. Ad esempio la volontaria violazione di una procedura contabile o amministrativa.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al grado di responsabilità ed autonomia del Destinatario, all'eventuale esistenza di precedenti a carico dello stesso, alla volontarietà della sua condotta nonché alla gravità della stessa, con ciò intendendosi il livello di

rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta, in base al D.lgs. 231/2001, a seguito della condotta censurata.

Da ultimo, il sistema disciplinare è comunque soggetto ad una costante verifica e valutazione da parte del datore di lavoro anche in consultazione con gli altri Responsabili di funzione, nonché su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.