

R.A.I.T. 88 S.R.L.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001

PARTE GENERALE

INDICE

Premessa	4
CAPITOLO 1 ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI R.A.L.T. 88 S.R.L.	5
1.1 R.A.L.T. 88 S.R.L.	5
1.1.1 Ente	5
1.1.2 Governo societario	8
1.1.3 Assetto organizzativo	8
1.1.4 Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente	8
CAPITOLO 2 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI R.A.L.T. 88 S.R.L.	9
2.1 METODOLOGIA SICURA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	10
2.1.1 Identificazione delle aree di rischio	10
2.1.2 Rilevazione della situazione esistente (as-is)	10
2.1.3 Gap analysis e piano di azione (action plan)	11
2.1.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo	11
2.2 ADOZIONE DEL MODELLO	12
2.2.1 In generale	12
2.2.2 Modifiche e integrazioni del Modello	12
2.3 CONTENUTI STRUTTURALI E FUNZIONI	12
2.4 RAPPORTI CON IL CODICE ETICO	14
2.5 DEFINIZIONI	14
CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI R.A.L.T. 88 S.R.L.	17
3.1 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI R.A.L.T. 88	17
3.2 NOMINA	18
3.3 REQUISITI DI CARENZA	19
3.4 RINUNCIA E SOSTITUZIONI	19
3.5 INDIPENDENZA E REVOCA	20
3.6 CONFLITTI DI INTERESSE E CONCORRENZA	20
3.7 REMUNERAZIONE E RIMBORSI SPESE	21
3.8 POTERI DI SPESA E NOMINA DI CONSULENTI ESTERNI	21
3.9 FUNZIONI E POTERI	21
3.10 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE ALL'ORGANISMO DI R.A.L.T. 88	23
3.10.1 Obblighi generali	23
3.10.2 Obblighi specifici	25
3.10.3 Linee di rapporto	26
3.10.4 Verifiche	26
CAPITOLO 4 PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE	28
4.1 SELEZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	28
4.1.1 Sistema di formazione	28
4.1.2 Programma di formazione	29
4.2 SELEZIONE E FORMAZIONE DI CONSULENTI E PARTNERS	30
4.3 ALTRE DESTINATARI	30
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE	31
5.1 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	31
5.2 SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	28
5.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI	29
5.3.1 Amministratori e sindaci	29
5.3.2 Consulenti e Partners	29
CAPITOLO 6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	33
APPENDICE 1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001	35
1.1 FATTISPECIE DI REATO	35
1.2 SANZIONI	35
1.3 PRINCIPI DI LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	34
1.4 VILFIDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	34
1.5 REATI COMMESSI ALL'ESTERO	36
1.6 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO	36
1.7 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO PER LA PREVENZIONE DEI REATI	37

1.8 CARATTERISTICHE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 81/2008 (COSIDDETTO "TESTO UNICO SULLA SICUREZZA").....	38
1.9 CODICI DI COMPORTAMENTO PRESPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI.....	38
1.10 SINDACATO DI IDGHEITA'.....	40
ALLEGATO 1 ORGANIGRAMMA.....	42
ALLEGATO 2 ORGANIGRAMMA HSE.....	43
ALLEGATO 3 CODICE ETICO.....	45
ALLEGATO 4 DICHIARAZIONE DELL'ODV.....	54

Premessa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, il "Decreto" o "d.lgs. 231/2001"), ha introdotto nel nostro sistema giuridico la responsabilità da reato anche per gli enti.

Il D. lgs. 231/2001 individua l'ambito soggettivo di applicazione della normativa *agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica*, ovvero con l'esclusione dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici, nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

In sostanza, possono considerarsi destinatari del Decreto: le società di capitali e cooperative, le fondazioni, le associazioni, gli enti privati e pubblici economici, gli enti privati che esercitano un servizio pubblico, gli enti privi di personalità giuridica, le società di persone, i consorzi e i comitati.

Tale estensione di responsabilità mira a coinvolgere nella punizione di alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti e, quindi, gli interessi economici dei soci, i quali, sino all'entrata in vigore della legge in esame, non subivano conseguenze in caso di commissione di reati a vantaggio della società da parte di amministratori e/o dipendenti. Infatti, il principio di personalità della responsabilità penale faceva sì che i soci rimanessero indenni da profili di responsabilità penale, essendo semplicemente tenuti, ove ne ricorressero i presupposti, al risarcimento dei danni ed alla responsabilità civile ex articoli 196 e 197 c.p. in caso di insolvenza del reo.

L'innovazione normativa, quindi, comporta conseguenze di grande rilievo; dall'entrata in vigore della legge, infatti, la persona giuridica e i soci della stessa non potranno più considerarsi estranei ai reati commessi da amministratori e/o dipendenti, ed avranno quindi tutto l'interesse ad implementare un sistema di controllo e monitoraggio sugli stessi, tale da escludere o limitare la responsabilità penale della società.

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

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

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

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

In particolare, l'articolo 6 del Decreto prevede una forma specifica di esenzione da responsabilità qualora l'ente, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

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

CAPITOLO I ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI R.A.I.T. 88 S.R.L.

1.1 R.A.I.T. 88 S.r.l.

1.1.1 L'Ente

R.A.I.T. 88 S.r.l. (di seguito anche "RAIT 88" o R.A.I.T. 88 o la "Società") nasce nel 1981 per la fornitura di merci e servizi ad aziende del comparto elettronico, collocandosi come tramite tra aziende produttrici ad alto profilo tecnologico ed i fabbisogni degli utilizzatori finali.

In particolare e tra le altre, la Società ha per oggetto le seguenti attività:

1) commercializzazione, marketing, trading, commissionaria, rappresentanza ed agenzia, con o senza deposito, import-export nei seguenti settori:

- industriale, meccanico ed elettromeccanico;
- elettrico, elettrotecnico, dielettrico, elettronico ed optronico;
- avionico;
- informatica, telematica e telecomunicazioni, anche via satellite;
- trattamento digitale delle immagini;
- componentistica connessa ai settori di cui sopra;

2) assemblaggio, allestimento, commercializzazione, installazione e collaudo, in proprio o per conto o su licenza di terzi, di:

- sistemi elettrici ed elettronici;
- sistemi di ventilazione e condizionamento;
- sistemi di controllo accessi, rilevazione presenze ed antintrusione;
- strumentazioni di misurazione elettriche ed elettroniche;
- sistemi di telecomunicazioni e di telematica;
- sistemi di trasmissione e ricezione via satellite;
- sistemi di trattamento digitale delle immagini;
- sistemi di automazione, ivi compresi gli elaboratori elettronici;
- sistemi informativi ed operativi, procedure e programmi elettronici sia di base che applicativi;
- sistemi e reti per il collegamento di apparecchiature destinate all'acquisizione ed elaborazione dati, ivi compresi gli elaboratori elettronici e relativi terminali;
- sistemi e procedure di elaborazione destinati all'automazione di attività di tipo commerciale, industriale, didattico, tecnico e scientifico;
- supporti logistici integrati per tutti i sistemi di cui ante, strutture logistiche attrezzate, impianti speciali, apparecchiature di sostegno e quant'altro necessario per la realizzazione ed il funzionamento degli impianti;

3) acquisto, gestione e sfruttamento di know-how e brevetti, nonché attività di collaudo e selezione, ai sensi della normativa internazionale, nel campo dei componenti elettronici e di razionalizzazione di sistemi già in esercizio, anche a mezzo di controlli e diagnostiche di efficienza;

4) studio, realizzazione, in proprio o per conto o su licenza di terzi, di materiali compositi e speciali per impieghi aeronautici ed aerospaziali;

5) strutturazione, produzione, gestione, manutenzione, collaudo e certificazione, in proprio o per conto e su licenza di terzi, di apparecchiature, sotto-sistemi e sistemi di radiassistenza alla navigazione, di controllo del traffico aeroportuale di superficie e del traffico aereo, per installazioni su impianti, mezzi ed infrastrutture aeroportuali, terrestri e marittimi per applicazioni sia civili che militari e commerciali in Italia e all'estero;

6) strutturazione, produzione, gestione, manutenzione, assemblaggio, allestimento, installazione, collaudo e certificazione, in proprio o per conto e su licenza di terzi, di velivoli con pilota o con comando a distanza o loro parti strutturali sia elettromeccaniche che elettroniche, ai fini delle applicazioni di sistemi di ingegneria aerospaziale, apparecchiature e strumenti di bordo di nuova concezione per usi ed applicazioni in campo civile, militare e commerciale tanto per conto proprio come per conto di terzi;

- esercizio delle attività di volo su velivoli propri o di terzi per attività specifiche di collaudo e per il controllo dei radiolanti alla navigazione aerea nonché per attività di certificazione e trasferimenti, anche impiegando apposita licenza per il servizio di trasporto aereo non di linea;

- effettuazione di operazioni di manutenzione ordinaria, straordinaria, revisione e trasformazioni (retrofit) sulle parti cellula, motori ed equipaggiamenti elettronici dei velivoli, connesse e conseguenti alle attività di cui sopra;

- compravendita di apparati e componenti elettronici e relative parti di ricambio, accessori e/o componenti o come acquistati o dopo averli trasformati o assemblati, sia sul mercato nazionale che su quello estero;

- studio, realizzazione, produzione, collaudo e commercializzazione, in proprio o per conto o su licenza di terzi, di carpenteria, metallica e non, in materiali speciali e compositi ovvero in speciali leghe di alluminio, titanio, ecc., per applicazioni in ingegneria aeronautica ed aerospaziale;

7) assunzione di iniziative nel campo dell'informatica e delle attività ad essa connesse anche attraverso l'acquisizione di partecipazioni in enti, consorzi e società;

8) ingegnerizzazione, studio, consulenza, ideazione, progettazione, realizzazione, installazione, montaggio, assemblaggio, produzione, costruzione, ristrutturazione, collaudo, verifica, manutenzione, gestione, tele-gestione, modifica, sviluppo di prodotti e/o servizi relativi ai seguenti settori di attività:

8.a) settore impiantistica civile ed industriale:

- impianti termici di ventilazione e condizionamento;

- impianti per cucine e per lavanderie;

- impianti di distribuzione dei gas combustibili, medicali, industriali;

- impianti di rivelazione ed estinzione incendi;

- impianti elettrici di trasformazione e distribuzione di bassissima, bassa e media tensione;

- impianti di regolazione e controllo per fonia, dati, audio e video;

- impianti di sollevamento, movimentazione e trasporto;

- sistemi ed impianti per il risparmio dell'energia e l'uso di fonti energetiche alternative;

8.b) settore elettronica ed elettrotecnica:

- schede elettroniche proprie o di terzi e/o singoli componenti, per usi civili e/o militari;

- prove di certificazione e di compatibilità elettromagnetica;

8.c) settore sistemi informatici, reti e web:

- sistemi informatici, hardware e/o software;
- centri elaborazione dati, reti locali, reti decentralizzate, lan, man, wan, nazionali e/o estere, instradate sia su supporto fisico che wireless;
- servizi di provider e management informatico;
- siti, domini, portali ed ogni altro tipo di accesso su reti pubbliche e/o private;
- diffusione e/o raccolta in rete, in proprio o per conto terzi, di dati e/o contenuti digitali e multimediali;

9) il commercio (anche in via elettronica), l'acquisto, vendita, locazione, permuta, noleggio dei seguenti prodotti (realizzati dalla società o da terzi):

- dispositivi, componenti, strumentazioni, macchine, impianti, sistemi ed apparati di qualunque tipo (meccanico, elettromeccanico, elettrico, elettronico, elettrotecnico, medicale, informativo, videogiochi, telecomunicazioni), con possibilità di acquisire rappresentanze per la loro commercializzazione diretta od indiretta;

10) servizi (outsourcing) in favore di aziende operanti nell'area dell'elettronica applicata, delle telecomunicazioni, dell'aerospazio, del ferroviario, navale ed auto motive, in particolare mediante lo studio di tutti gli aspetti della realizzazione del prodotto ("contract design manufacturer nell'ingegneria di prodotto"), dall'analisi di fattibilità e di producibilità fino alla realizzazione delle parti a tempi e costi controllati, con l'obiettivo di garantire il coordinamento ("merge") fra gli aspetti tecnico-funzionali e gli aspetti economico-finanziari, provvedendo alla definizione dei piani operativi, partendo dai requisiti del cliente fino alla definizione del processo produttivo, attraverso la documentazione di un "manufacturing data package" efficace ed alla realizzazione di prototipi/preserie nel proprio laboratorio, utilizzando un' linea di produzione pilota. tale attività potrà essere svolta sia direttamente che mediante commessa a terzi, ovvero attraverso il mercoordinamento tecnico-finanziario dei prestatori di opere e servizi a clienti e potrà riguardare anche il montaggio, ispezione e collaudo di "sottoassiemi" elementari;

11) servizi di "analisi costi" realizzata attraverso il costante monitoraggio e l'analisi dei flussi dei principali mercati di elettronica mondiali, selezionando le migliori fonti di approvvigionamento;

12) attività di analisi di malfunzionamenti e guasti ("failure analysis") attraverso test funzionali e prove fisiche per determinare le cause di rottura dei componenti, diagnosticarne la causa e proporre adeguate soluzioni per evitare il ripetersi delle condizioni che hanno innescato il malfunzionamento. l'attività, come il conseguente report, può essere svolta direttamente o presso istituti e laboratori riconosciuti ed accreditati;

13) fornitura alle aziende del supporto professionale di tecnici altamente specializzati per attività di assicurazione di qualità in outsourcing al fine di tradurre gli esiti dei test di collaudo in soluzioni operative concrete, a garanzia della qualità finale del prodotto, particolarmente preziose nella prime fasi di progettazione;

14) fornitura, attraverso il sistema informatico ed il portale proprietario "i.b.s." (internet business solution), di servizi per la gestione ed il controllo delle fasi della produzione che il cliente "prime" volesse affidare all'esterno, con controllo anche dell'attività logistica e della fornitura di soluzioni di "stock management" (gestione della logistica nel proprio magazzino per conto terzi);

15) prestazione di servizi tecnici, organizzativi ed amministrativi alle imprese, compresa l'organizzazione di attività promozionali;

16) progettazione e produzione di software, hardware, firmware per l'automazione industriale, nonché la redazione della manualistica tecnica e documentazione di supporto.

Per il raggiungimento dello scopo sociale la società potrà compiere tutte le operazioni commerciali, industriali, bancarie, mobiliari e immobiliari, tendenti al raggiungimento dello scopo sociale, escluse in ogni caso l'attività di intermediazione mobiliare e nel rispetto delle leggi 1/1991, 197/1991 e 385/1993; può assumere altresì interessenze, quote e partecipazioni, anche azionarie, in altre società o ditte costituenti o legalmente costituite, aventi scopi affini o analoghi ai propri, purché a scopo strumentale, in via non prevalente e non nei confronti del pubblico e nel rispetto della legge 197/1991.

La società potrà infine, sempre in via non prevalente e per il raggiungimento dello scopo sociale, prestare fidejussioni, avalli, ipoteche ed altre garanzie personali e reali e consentire iscrizioni, trascrizioni ed annotamenti, anche nell'interesse di terzi e per impegni altrui.

La sede legale della Società è situata a Roma, alla via di Corvara, 49.

1.1.2 Governo societario

R.A.I.T. 88 ha adottato il sistema di *governance* tradizionale costituito da un Amministratore Unico.

Al sensi dello Statuto quindi, la Società è amministrata da un Amministratore Unico che dura in carica a tempo indeterminato ovvero fino a dimissioni.

L'Amministratore è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto Sociale.

Il potere di rappresentare la Società è esercitato dall'Amministratore Unico senza limite alcuno.

1.1.3 Assetto organizzativo

Attualmente la Società è amministrata da un Amministratore Unico, la sig.ra Paola Jacoboni.

Al fine di rendere chiaro il ruolo e le responsabilità di ciascuno nell'ambito del processo decisionale e operativo aziendale, la Società ha messo a punto un prospetto sintetico nel quale è schematizzato il proprio assetto organizzativo (c.d. organigramma).

Nell'organigramma sono specificate:

le aree in cui si suddivide l'attività aziendale;

- le linee di dipendenza gerarchica delle singole unità aziendali;
- il titolo della posizione dei soggetti che operano nelle singole aree

Le funzioni affidate a ciascun ruolo sono formalizzate in apposite *job descriptions*.

L'organigramma e le *job descriptions* sono costantemente verificati e aggiornati a cura della funzione RU.

L'organigramma è diffuso all'interno della Società (a mezzo comunicazione individuale) a cura della funzione RU.

L'attuale organigramma della Società è allegato alla presente Parte Generale (Allegato 1).

1.1.4 Assetto organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente

La Società ha altresì definito un organigramma in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ambiente (di seguito, "HSE").

In particolare, la Società si è dotata di una propria struttura organizzativa con specifici compiti e responsabilità in materia HSE, definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro (così come definito dall'art. 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81/2008) sino al singolo lavoratore, con particolare riguardo alle figure specifiche operanti in tale ambito (RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, MC - Medico Competente, RLS - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, preposti, addetti alle emergenze).

In questo modo, la Società ha previsto una propria articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti per il tramite della cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti, ai sensi di quanto viene puntualmente richiesto dal comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'attuale assetto organizzativo della Società in materia HSE è strutturato secondo lo schema dell'organigramma allegato alla presente Parte Generale (**Allegato 2**). Tale organigramma è costantemente verificato ed aggiornato a cura della funzione RL.

CAPITOLO 2

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI R.A.I.T. 88 S.R.L.

Il presente documento, in attuazione degli artt. 6 e 7 del Decreto, disciplina il modello di organizzazione, gestione e controllo di R.A.I.T. 88, finalizzato ad evitare la commissione di reati di cui al Decreto e leggi collegate da parte dei suoi soggetti apicali e sottoposti (di seguito, per brevità, il "Modello").

L'adozione del Modello, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di R.A.I.T. 88, da cui scaturiscono benefici per una molteplicità di soggetti: soci, manager, dipendenti, creditori e tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alla vita dell'impresa.

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

In tale contesto, R.A.I.T. 88 ha, quindi, inteso avviare una serie di attività volte a rendere il proprio modello organizzativo conforme ai requisiti previsti dal Decreto e coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle linee guida di categoria emanate dalle associazioni maggiormente rappresentative.

Inoltre, R.A.I.T. 88 ha adottato tutta una serie di regole volte a disciplinare il proprio operato e di principi cui deve uniformarsi l'agire di tutti coloro che operano nel suo interesse. Gli stessi sono contenuti, tra l'altro, all'interno del Codice Etico.

La Società si è altresì dotata di un sistema certificato ISO 9001, AS9120 e AS9100.

Per il tramite dei sistemi di gestione sopra citati, R.A.I.T. 88 è in grado di assicurare, attraverso la predisposizione delle apposite procedure, la conformità dei propri comportamenti agli obblighi giuridici posti dalla legislazione vigente nonché agli standard di controllo della migliore prassi internazionale, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione.

I soggetti deputati al mantenimento e all'aggiornamento di tali sistemi (i.e. il datore di lavoro e l'RSPP, il Quality Manager) valutano periodicamente, con il supporto dell'organismo di vigilanza indicato nel Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello, la correttezza dell'attuale perimetro certificato.

2.1 Metodologia seguita per la predisposizione del Modello

In particolare, il processo di attività funzionali allo studio, elaborazione e redazione, da parte di R.A.I.T. 88, del proprio Modello è stato strutturato in quattro fasi:

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

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

2.1.1 Identificazione delle aree di rischio

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

In questo contesto si collocano gli obiettivi della fase 1, che sono:

- l'individuazione degli ambiti aziendali oggetto dell'intervento e l'individuazione preliminare dei processi e delle attività sensibili e strumentali ai reati contro la Pubblica Amministrazione richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001, ai reati societari richiamati dall'art. 25-ter del d.lgs. 231/2001, ai delitti informatici richiamati dall'art. 24-bis del d.lgs. 231/2002, ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies del d.lgs. 231/2001, ai reati ambientali ed agli altri reati richiamati dall'art. 25-undecies del d.lgs. 231/2001 (di seguito, congiuntamente, "Reati-Presupposto"), nonché
- l'individuazione dei responsabili dei processi/attività sensibili ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officers").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa di R.A.I.T. 88 svolta al fine di meglio comprendere l'attività della Società e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

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

2.1.2 Rilevazione della situazione esistente (*as-is*)

Obiettivo della fase 2 è stata l'effettuazione dell'analisi e della valutazione, attraverso le interviste ai *key officers*, delle attività sensibili precedentemente individuate, con particolare enfasi sui controlli.

Nello specifico, per ogni processo/attività sensibile individuato nella fase 1, sono state analizzate le sue fasi principali, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni

coinvolti nonché gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente commettere i Reati-Presupposto.

L'analisi è stata compiuta attraverso interviste personali con i *key officers* che hanno avuto anche lo scopo di stabilire per ogni attività sensibile i processi di gestione e gli strumenti di controllo, con particolare attenzione agli elementi di *compliance* e ai controlli preventivi esistenti a presidio delle stesse.

Nella rilevazione del sistema di controllo esistente sono stati presi come riferimento i seguenti principi di controllo:

- esistenza di procedure formalizzate:
 - tracciabilità e verificabilità *ex post* delle operazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

2.1.3 Gap analysis e piano di azione (action plan)

Lo scopo della fase 3 è consistito nell'individuazione i) dei requisiti organizzativi caratterizzanti un modello organizzativo idoneo a prevenire i Reati-Presupposto e ii) delle azioni di miglioramento del modello organizzativo esistente.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di analisi sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del Decreto e dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 (cfr. paragrafo 1.8 dell'Appendice I), R.A.I.T. 88 ha eseguito un'analisi comparativa (la c.d. "*gap analysis*") tra il modello organizzativo e di controllo esistente ("*as is*") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 e al citato art. 30 del d.lgs. 81/2008, con particolare attenzione all'organizzazione della Società, al sistema di procedure aziendali ed all'adempimento degli obblighi giuridici relativi alle "*attività sensibili*" ivi espressamente richiamati ("*to be*").

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è stato possibile desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, è stato predisposto un piano di attuazione teso a individuare i requisiti organizzativi caratterizzanti un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal Decreto e le azioni di miglioramento del sistema di controllo interno.

2.1.4 Disegno del modello di organizzazione, gestione e controllo

Scopo della fase 4 è stata la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, idoneo alla prevenzione dei Reati-Presupposto e personalizzato alla realtà aziendale, in conformità alle disposizioni del Decreto, all'art. 30 del d.lgs. 81/2008 sui modelli di organizzazione e gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e alle linee guida delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria).

La realizzazione della fase 4 è stata supportata sia dai risultati delle fasi precedenti sia dalle scelte di indirizzo degli organi decisionali della Società.

2.2 Adozione del Modello

2.2.1 In generale

Il presente Modello, elaborato e redatto secondo quanto descritto in precedenza, è stato adottato con apposita delibera da R.A.I.T. 88, in conformità all'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto.

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

Sotto la propria esclusiva responsabilità, R.A.I.T. 88 provvede all'attuazione del Modello nel proprio ambito organizzativo in relazione alle proprie caratteristiche e alle attività dalla stessa in concreto poste in essere nelle aree a rischio.

2.2.2 Modifiche e integrazioni del Modello

Essendo il presente Modello un atto di emanazione dell'"organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto), le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del presente Modello sono rimesse alla competenza dell'Amministratore Unico di R.A.I.T. 88.

È peraltro riconosciuta all'Amministratore Unico di R.A.I.T. 88 la facoltà di apportare al testo del presente Modello eventuali modifiche o integrazioni di carattere formale (quali, ad esempio, quelle necessarie per l'adeguamento del testo del presente Modello all'eventuale, futura variazione di riferimenti normativi).

2.3 Contenuto, struttura e funzione

Il presente Modello è stato predisposto sulla base delle norme contenute nel Decreto, delle indicazioni fornite dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008 e delle linee guida elaborate dalle associazioni di categoria maggiormente rappresentative (tra le quali *in primis* Confindustria) e recepisce, altresì, gli orientamenti e le evoluzioni giurisprudenziali in materia.

Il Modello, strutturato in un complesso articolato di documenti, è composto dai seguenti elementi:

- individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati-Presupposto;
- previsione di protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili e strumentali individuali;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- vigenza di un codice etico contenente i principi fondamentali cui si ispira il sistema organizzativo, amministrativo e contabile e – quale parte di esso – il Modello;
- istituzione di un organismo di vigilanza cui sono deputate le funzioni previste dal Decreto;
- definizione dei flussi informativi da e verso l'organismo di vigilanza e specifici obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di vigilanza;
- programma di verifiche periodiche sulle attività sensibili e strumentali e sui relativi protocolli di controllo;
- sistema disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;

- piano di formazione e comunicazione al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società;
- criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello.

Al fine di assicurare l'idoneità del Modello a prevenire i reati di cui sopra, sono state tenute in considerazione anche le seguenti linee guida elaborate da precedenti esperienze estere e ispiratrici anche del legislatore italiano:

- l'organizzazione deve stabilire standard e procedure di controllo, rivolte al personale (e ad altri mandatarî), che siano ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali;
- a una o più persone di alto livello appartenenti all'organizzazione deve essere assegnata la responsabilità di sorvegliare la conformità agli standard e procedure definiti;
- l'organizzazione deve esercitare sufficiente attenzione e non deve delegare rilevanti poteri discrezionali a persone di cui conosceva - o avrebbe potuto conoscere, mediante l'esercizio della ordinaria diligenza - la propensione a svolgere attività illegali;

L'organizzazione deve fare passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a tutto il personale (e altri mandatarî), ad esempio prevedendo la partecipazione a programmi di formazione o distribuendo pubblicazioni che spieghino in termini pratici cosa è richiesto;

L'organizzazione deve adottare misure ragionevoli, volte ad ottenere l'effettiva aderenza agli standard, ad esempio utilizzando sistemi di monitoraggio e di *auditing* ragionevolmente adatti a scoprire condotte in deroga dei dipendenti (e altri mandatarî), ed introducendo e pubblicizzando un sistema di segnalazioni che consenta al personale (e agli altri mandatarî) di riferire casi di violazione di norme (da parte di altri all'interno dell'organizzazione), senza timore di ritorsioni;

- gli standard devono essere resi esecutivi in maniera coerente mediante appropriati meccanismi disciplinari, che comprendano, se del caso, anche la punizione di persone responsabili di non aver scoperto una violazione per omessa o insufficiente vigilanza. L'adeguata punizione delle persone responsabili di una violazione è una componente necessaria dell'efficacia esecutiva; tuttavia, la congruità della punizione dovrà fare riferimento allo specifico caso esaminato;
- dopo avere scoperto una violazione, l'organizzazione deve compiere tutti i passi ragionevolmente necessari per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro: ciò comprende qualunque necessaria modifica al modello, allo scopo di prevenire e scoprire le violazioni di legge.

Il Modello consta di (i) una Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso e (ii) una Parte Speciale relativa ai Reati-Presupposto.

Il Modello identifica le attività sensibili in relazione alle quali è più alto il rischio di commissione dei Reati-Presupposto, ed introduce sistemi di procedimentalizzazione e controllo delle attività, da svolgersi anche in via preventiva.

L'individuazione delle aree a rischio e la procedimentalizzazione delle attività consente di: (i) sensibilizzare dipendenti e management sulle aree ed i rispettivi aspetti della gestione aziendale che richiedono maggiore attenzione; (ii) esplicitare la ferma condanna di tutte le condotte che integrino la fattispecie di reato; (iii) sottoporre tali aree ad un sistema costante di monitoraggio e controllo, funzionale ad un intervento immediato in caso di commissione dei reati di cui sopra.

2.4 Rapporti con il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento giuridicamente distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico adottato da R.A.I.T. 88 cui è allegato (**Allegato 3**). Tale Codice Etico costituisce parte integrante del sistema di organizzazione, gestione e controllo nonché di prevenzione adottato dalla Società.

In particolare:

il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato da R.A.I.T. 88, che contiene un insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione (in generale, quindi, con riferimento a soggetti portatori di interesse nei confronti della Società); il Codice Etico mira quindi a raccomandare, promuovere e vietare determinati comportamenti, indipendentemente ed anche al di là di quanto previsto dal Decreto o dalla normativa vigente;

- il presente Modello è strumento adottato sulla base delle precise indicazioni normative contenute nel Decreto, orientato alla prevenzione dei reati contemplati dal Decreto da parte di soggetti apicali della Società e dei loro sottoposti.

2.5 Definizioni

Nel presente Modello, in aggiunta alle ulteriori espressioni definite di volta in volta nel testo e non riportate nel presente paragrafo, le seguenti espressioni avranno il significato qui di seguito indicato:

"Clienti"	soggetti, diversi dalle società del Gruppo, che hanno stipulato con R.A.I.T. 88 un contratto per la fornitura di prodotti e servizi ICT da parte di R.A.I.T. 88.
"Collaboratori"	soggetti che intrattengono con R.A.I.T. 88 rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento) ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 c.p.c., le prestazioni di lavoro occasionale, nonché qualsiasi altra persona sottoposta alla direzione o vigilanza di qualsiasi soggetto in posizione apicale di R.A.I.T. 88 ai sensi del d.lgs. 231/2001;
"Consulenti"	consulenti esterni incaricati di assistere R.A.I.T. 88 nel compimento delle proprie attività, su base continuativa o occasionale;
"Destinatari"	soggetti cui si applicano le disposizioni del presente Modello e, in particolare, i Dipendenti, i Responsabili, i Collaboratori e gli Esponenti Aziendali nonché, nei casi ad essi specificamente riferiti nel presente Modello, i Consulenti e i Partners;
"Dipendenti"	soggetti che intrattengono con R.A.I.T. 88 un rapporto di lavoro subordinato (compresi i dirigenti), inclusi i lavoratori a termine o a tempo parziale (nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro subordinato di cui alla legge 23 febbraio 2003, n. 30);
"Esponenti Aziendali"	come di volta in volta in carica, il Presidente, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei

comitato esecutivo (se esistente), i direttori generali (se esistenti), nonché qualsiasi altro soggetto in posizione apicale, per tale intendendosi qualsiasi persona che rivesta funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di R.A.I.T. 88, ai sensi del d.lgs. 231/2001; a tal fine, si ricorda che, ai fini del Decreto:

- si considera soggetto in posizione apicale colui che riveste funzioni di rappresentanza della Società (ad es. il Presidente della Società), nonché di amministrazione o direzione della Società (ad esempio gli amministratori e i direttori generali) ovvero di un'unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si considera soggetto in posizione apicale, colui che riveste poteri di direzione dell'ente (ad esempio, il datore di lavoro e/o il delegato funzionale ex art. 16 del d.lgs. 81/2008); resta inteso che le funzioni di cui sopra possono essere svolte anche presso una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (per esempio, il direttore di uno stabilimento munito di autonomi poteri di direzione).

"Organismo"

o "Organismo di Vigilanza" o "Organismo di R.A.I.T. 88", l'organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo in conformità al d.lgs. 231/2001, istituito da R.A.I.T. 88 ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto e indicato nel Capitolo 3 della presente Parte Generale del Modello;

"Modello"

modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 della Società ed in particolare il presente documento con i suoi allegati e le sue successive modifiche ed integrazioni, unitamente a tutte le procedure, istruzioni, circolari, e altri documenti in esso richiamati;

"Partners"

soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con R.A.I.T. 88 di medio-lungo periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con R.A.I.T. 88, consorzi di ogni genere di cui sia parte R.A.I.T. 88, società comuni in cui R.A.I.T. 88 sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 c.c. (nonché i soci di R.A.I.T. 88 in tali società comuni) o altri soggetti espressamente individuati come partners commerciali da R.A.I.T. 88 in una o più operazioni.

Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di Clienti, Consulenti o Collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partners. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di

volta in volta nella categoria dei Partners, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società:

"Responsabili"

ciascun responsabile di una o più divisione o unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale della Società, in conformità all'organigramma di R.A.I.T. 88 come di volta in volta vigente.

CAPITOLO 3 L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI R.A.I.T. 88 S.R.L.

3.1 L'Organismo di Vigilanza di R.A.I.T. 88

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

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

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

Le Linee guida di Confindustria, che rappresentano il primo codice di comportamento per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto redatto da un'associazione di categoria, individuano quali requisiti principali dell'organismo di vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare, secondo Confindustria:

- i) i requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono: l'inserimento dell'organismo di vigilanza *"come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile"*, la previsione di un *"rapporto"* dell'organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l'assenza, in capo all'organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l'obiettività di giudizio;
- ii) il connotato della professionalità deve essere riferito al *"bagaglio di strumenti e tecniche"* necessarie per svolgere efficacemente l'attività di organismo di vigilanza;
- iii) la continuità di azione, che garantisce un'efficace e costante attuazione del modello organizzativo particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all'attività di vigilanza del modello e *"priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari"*.

Circa l'identificazione dell'organismo di vigilanza e la sua composizione, il Decreto prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4);
- nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza (art. 6, comma 4-bis).

Le Linee guida di Confindustria indicano inoltre quali opzioni possibili per l'ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'organismo di vigilanza:

- (i) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza al comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e/o indipendenti;

- (ii) l'attribuzione del ruolo di organismo di vigilanza alla funzione di *internal auditing*, ove esistente;
- (iii) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'ente (es. responsabile dell'*internal audit*, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.).

In ottemperanza a quanto previsto nel Decreto e tenuto conto delle caratteristiche peculiari della propria struttura organizzativa, la Società ha affidato la funzione di Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del presente Modello e a curarne l'aggiornamento, a un organismo composto da n. 1 membro esterno.

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

L'autonomia e indipendenza della quale l'Organismo di Vigilanza deve necessariamente disporre è garantita dal posizionamento riconosciuto all'Organismo di Vigilanza nell'organigramma aziendale, nonché dalle linee di riporto verso il vertice aziendale operativo attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello.

La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate dal membro dell'Organismo di Vigilanza, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

La continuità di azione è garantita dalla circostanza che l'Organismo di Vigilanza è dedicato all'attività di vigilanza in via primaria ed è privo di poteri operativi nella Società.

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

In particolare, per le tematiche ISE, l'Organismo si avvale del supporto dell'RSPP.

Inoltre, ove siano richieste specializzazioni non presenti all'interno delle funzioni sopra indicate, l'Organismo potrà fare ricorso a consulenti esterni, i quali saranno nominati dall'Amministratore Unico, su specifica richiesta ed indicazione dell'Organismo stesso.

Qualsivoglia richiesta di supporto o comunicazioni di eventuali non conformità al presente modello e/o alla normativa applicabile possono essere indirizzate all'indirizzo e-mail dell'ODV.

3.2 Nomina

L'Organismo di Vigilanza è nominato dall'Amministratore Unico.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per il numero di esercizi sociali stabilito dall'Amministratore Unico all'atto di nomina e comunque (ovvero in assenza di sua determinazione all'atto di nomina) non oltre tre esercizi, ed è rieleggibile.

Salvo diversa deliberazione dall'Amministratore Unico all'atto di nomina, l'Organismo di Vigilanza cessa per scadenza del termine alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni (in regime di c.d. *prorogatio*) fino a nomina di un nuovo Organismo.

3.3 Requisiti e decadenza

La nomina dell'Organismo di Vigilanza, ovvero di ciascuno dei suoi componenti in caso di Organismo di Vigilanza a composizione plurisoggettiva, è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità di seguito elencati e descritti.

In particolare, all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) deve rilasciare una dichiarazione, sostanzialmente conforme all'Allegato 4, nella quale attesti l'assenza di:

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

condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente/esponente dell'Organismo, questi dovrà darne notizia all'Amministratore Unico e decadrà automaticamente dalla carica.

3.4 Rinuncia e sostituzione

L'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) che rinuncia all'ufficio deve darne comunicazione scritta all'Amministratore Unico.

La rinuncia ha effetto immediato. L'Amministratore Unico provvede alla sua sostituzione, nominando un nuovo organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, un nuovo componente) nel più breve tempo possibile.

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

3.5 Indipendenza e revoca

L'adozione di sanzioni disciplinari nonché di qualsiasi atto modificativo o interruttivo del rapporto della Società con l'Organismo (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti) è disposta dall'Amministratore Unico.

Fermo restando quanto precede, al fine di garantire la necessaria stabilità all'Organismo di Vigilanza, la revoca dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, ciascuno dei suoi componenti), ovvero dei poteri ad esso attribuiti nell'ambito della relativa carica, può avvenire soltanto per giusta causa.

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

L'attribuzione al soggetto che ricopre la funzione di Organismo di Vigilanza, o di un suo membro, di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale comunque incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza comporta l'incompatibilità di tale soggetto con la funzione di Organismo di Vigilanza. Tale incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e dal primo accertata mediante deliberazione, con conseguente decadenza e sostituzione di tale soggetto.

In casi di particolare gravità, l'Amministratore Unico potrà disporre la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di ciascuno dei suoi componenti) e la nomina di un Organismo (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, di un componente) *ad interim*.

3.6 Conflitti di Interesse e concorrenza

Nel caso in cui, con riferimento a una data operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio, l'Organismo di Vigilanza (o, in caso di Organismo costituito in forma plurisoggettiva, un suo componente) si trovi, o ritenga di trovarsi o di potersi venire a trovare, in una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi con la Società nello svolgimento delle sue funzioni di vigilanza, tale soggetto deve comunicare ciò immediatamente all'Amministratore Unico (nonché agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza, se ciò sia applicabile).

La sussistenza di una situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi determina, per tale soggetto, l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale operazione nell'esercizio delle funzioni di vigilanza: in tal caso, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- sollecitare la nomina di altro soggetto quale suo sostituto per l'esercizio delle funzioni di vigilanza in relazione all'operazione o categoria di operazioni in questione;
- oppure,
- in caso di organismo di vigilanza a composizione plurisoggettiva ove il conflitto di interessi riguardi uno solo dei suoi membri, provvede a delegare la vigilanza relativa all'operazione o categoria di operazioni in questione agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza.

A titolo esemplificativo, costituisce situazione di conflitto di interessi in una data operazione o categoria di operazioni il fatto che un soggetto sia legato ad uno o più altri soggetti coinvolti in una operazione o categoria di operazioni a causa di cariche sociali, rapporti di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado, lavoro, consulenza o prestazione d'opera retribuita,

ovvero altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza ai sensi dell'art. 2399 lett. c) c.c.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) si applica il divieto di concorrenza di cui all'art. 2399 c.c.

3.7 Remunerazione e rimborsi spese

L'eventuale remunerazione spettante all'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) è stabilita all'atto della nomina o con successiva decisione dell'Amministratore Unico.

All'Organismo di Vigilanza (o, in caso di organismo costituito in forma plurisoggettiva, a ciascuno dei suoi componenti) spetta il rimborso delle spese sostenute per le ragioni dell'ufficio.

3.8 Poteri di spesa e nomina di consulenti esterni

L'Organismo di Vigilanza è dotato di poteri di spesa necessari al fine dell'esecuzione delle attività di verifica (ed esclusi in ogni caso gli interventi comportanti innovazioni di carattere strutturale dell'azienda) esercitabili nel rispetto delle procedure interne di volta in volta vigenti, sulla base di un budget ad esso assegnato annualmente.

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

All'atto del conferimento dell'incarico, il consulente esterno deve rilasciare apposita dichiarazione nella quale attesta:

- l'assenza dei sopra elencati motivi di ineleggibilità o di ragioni ostative all'assunzione dell'incarico (ad esempio: conflitti di interesse; relazioni di parentela con componenti del Consiglio di Amministrazione, soggetti apicali in genere, sindaci della Società e revisori incaricati dalla società di revisione legale, ecc.);
- la circostanza di essere stato adeguatamente informato delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello e di impegnarsi a rispettarle.

3.9 Funzioni e poteri

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza è individualmente titolare dei poteri di iniziativa e controllo spettanti all'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Modello. Tali poteri di iniziativa e controllo non sono in alcun modo limitati dalle deliberazioni o decisioni assunte dall'Organismo di Vigilanza ai sensi del regolamento dell'Organismo, siano esse prese a maggioranza o all'unanimità dei suoi componenti.

All'Organismo sono affidate le seguenti funzioni:

- vigilare sull'effettiva e concreta applicazione del Modello, verificando la congruità dei comportamenti all'interno della Società rispetto allo stesso;
 - valutare la concreta adeguatezza del Modello a svolgere la sua funzione di strumento di prevenzione dei Reati-Presupposto;
 - analizzare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- relazionare agli organi competenti sullo stato di attuazione del presente Modello;
- curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello elaborando e formulando all'organo dirigente, mediante la presentazione di rapporti e/o relazioni scritte,

proposte di modifica ed aggiornamento del Modello volte (i) a correggere eventuali disfunzioni o lacune, come emerse di volta in volta; (ii) ad adeguare il Modello a significative modificazioni dell'assetto interno della Società o delle modalità di svolgimento dell'attività di impresa ovvero (iii) a recepire eventuali modifiche normative (si veda, a riguardo, quanto espressamente prevede il comma 4 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo cui *"il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico"*);

- assicurare il periodico aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle attività sensibili e strumentali;
- sottoporre proposte di integrazione ovvero di adozione di istruzioni per l'attuazione del presente Modello agli organi competenti;
- verificare l'attuazione e l'effettiva funzionalità delle modifiche apportate al presente Modello (*follow-up*).

Nell'espletamento di tali funzioni, l'Organismo ha il compito di:

- proporre e promuovere tutte le iniziative necessarie alla conoscenza del presente Modello all'interno ed all'esterno della Società;
- mantenere un collegamento costante con la società di revisione legale, salvaguardandone la necessaria indipendenza, e con gli altri consulenti e collaboratori coinvolti nelle attività di efficace attuazione del Modello;

controllare l'attività svolta dalle varie funzioni all'interno della Società, accedendo alla relativa documentazione e, in particolare, controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nella Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate;

- effettuare verifiche mirate su determinati settori o specifiche procedure dell'attività aziendale e condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello;
- rilevare gli eventuali sostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale per le diverse tipologie di reati ivi contemplate (procedure di sistema, istruzioni operative, documenti tecnici, moduli, clausole standard, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali, al fine di studiare la mappa delle aree a rischio, monitorare lo stato di attuazione del presente Modello e predisporre interventi migliorativi o integrativi in relazione agli aspetti attinenti all'attuazione coordinata del Modello (istruzioni per l'attuazione del presente Modello, criteri ispettivi, definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- accedere liberamente presso la sede della Società, ovvero convocare, qualsiasi unità, esponente o dipendente della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dirigente e dipendente;
- raccogliere, elaborare e conservare dati ed informazioni relative all'attuazione del Modello;

- promuovere l'attivazione di eventuali **procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni** di cui al presente Modello;
- in caso di controlli, indagini, richieste di informazioni da parte di autorità competenti finalizzati a verificare la rispondenza del Modello alle previsioni del Decreto, curare il rapporto con i soggetti incaricati dell'attività ispettiva, fornendo loro adeguato supporto informativo;

sentito il parere dell'Amministratore Unico, disciplinare il proprio funzionamento anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività che disciplini, fra l'altro, le risorse a propria disposizione, la convocazione, il voto e le decisioni dell'Organismo stesso;

- sentito il parere dell'Amministratore Unico, adottare su base semestrale un programma delle proprie attività, con particolare riferimento alle verifiche da svolgere, i cui risultati sono riferiti agli organi di amministrazione e controllo ai sensi del successivo paragrafo 3.10.3.

L'Amministratore Unico di R.A.I.T. 88 cura l'adeguata e tempestiva comunicazione alle strutture aziendali dei poteri e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, stabilendo espressamente specifiche sanzioni disciplinari in caso di mancata collaborazione nei confronti dell'Organismo stesso, secondo quanto meglio precisato nei paragrafi che seguono.

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

3.10 Obblighi di informazione all'Organismo di R.A.I.T. 88

3.10.1 Obblighi generali

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle aree a rischio nonché di tutti i dati concorrenti condotte funzionali alla commissione di reato. Per tale motivo, all'Organismo di R.A.I.T. 88 deve essere dato accesso a tutti i dati e le informazioni sopra menzionate relative alla Società.

All'interno di R.A.I.T. 88, i soggetti in posizione apicale ed i loro sottoposti saranno tenuti a comunicare all'Organismo di R.A.I.T. 88:

- le informazioni e la documentazione prescritta nella Parte Speciale del presente Modello con riferimento alle singole fattispecie di reato ivi previste;
- tutte le condotte che risultino in contrasto o in difformità o comunque non in linea con le previsioni del presente Modello;
- tutte le notizie utili in relazione alla effettiva attuazione del presente Modello, a tutti i livelli aziendali;

ogni altra notizia o informazione relativa all'attività della Società nelle aree a rischio, che l'Organismo ritenga, di volta in volta, di acquisire.

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

Le suddette segnalazioni dovranno essere effettuate esclusivamente attraverso uno o più "canali informativi dedicati" che saranno istituiti da R.A.I.T. 88, con le modalità di volta in volta

stabilite e comunicate, con la funzione di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'Organismo e di ricevere tempestivamente dall'Organismo eventuali chiarimenti.

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

Le segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza (whistleblowing)

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei Destinatari su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente l'attuazione e la violazione del Modello nelle Aree a rischio di reato nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza ("segnalazioni").

In particolare devono essere segnalati le seguenti circostanze:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01;
- violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- operazioni sociali o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto

Tutti i Destinatari (quali a mero titolo di esempio: Apicali, Sottoposti e terzi che operano nell'interesse o vantaggio della Società), hanno l'obbligo di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni circostanziate di eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, che in buona fede, sulla base della ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto, ritengano essersi verificate o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Il Sistema di segnalazione whistleblowing è organizzato attraverso specifica procedura e un canale alternativo di comunicazione/segnalazione, diverso dal canale inerente i flussi informativi (questi ultimi interni ai sistemi informatici e telematici aziendali), idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante.

In tale ottica, il canale predefinito è una casella di posta elettronica certificata esterna (odvraitt88@tiscali.com), a cui potranno accedere solamente i componenti dell'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari Apicali hanno il 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.

Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui al presente Modello 231 e dettagliati dalla procedura in materia di whistleblowing, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni e degli atti illeciti, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (come previsto dalla legge vigente).

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli dalla procedura whistleblowing siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio,

costituisce comunque violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Resta invece fermo l'obbligo di rispettare il segreto professionale e di ufficio per chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o gli organi e funzioni preposte alla gestione delle segnalazioni, le quali nel rispetto della vigente procedura *whistleblowing* (e nell'ambito della propria autonomia o indipendenza) abbiano chiesto pareri specialistici a supporto.

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo 10 anni in un'apposita partizione del File server aziendale accessibile dai soli componenti dell'OdV, ovvero in un apposito archivio cartaceo ad accesso selezionato e limitato ai soli stessi componenti dell'OdV.

Le chiavi di accesso all'archivio cartaceo saranno attribuite ai soli componenti dell'OdV, che dovranno restituirle immediatamente al termine del loro incarico per qualsiasi motivo ciò avvenga.

L'accesso ai documenti informatici dell'OdV con poteri di lettura e scrittura è consentito esclusivamente ai membri dell'Organismo di Vigilanza stesso.

Gli organi e le funzioni di controllo della Società possono prendere visione del "Libro verbale delle riunioni dell'OdV", mentre il "Libro Registro segnalazioni e istruttorie" potrà essere consultato esclusivamente dai componenti dell'OdV in quanto contenente informazioni riservate (dati anagrafici dei soggetti segnalanti).

3.10.2 Obblighi specifici

In aggiunta alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i Responsabili e gli Esponenti Aziendali di R.A.I.T. 88 sono tenuti a comunicare all'Organismo completa informativa in relazione ai seguenti fatti, sia essa relativa a se stessi ovvero agli altri Destinatari, di cui essi siano comunque a conoscenza (unitamente a copia della documentazione di supporto, se ad essi disponibile o accessibile e, se indisponibile o inaccessibile, unitamente all'indicazione di dove e come tale documentazione è o si presume possa ragionevolmente essere ottenuta):

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- richieste di assistenza legale inoltrate da Destinatari in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati rilevanti ai fini del Decreto, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria;
- rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni 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 decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzazione di finanziamenti pubblici;
- le decisioni relative alla richiesta ed ottenimento di permessi e autorizzazioni rilasciate dalla pubblica amministrazione o da enti pubblici;
- i prospetti riepilogativi degli appalti affidati alla Società a seguito di gare a livello nazionale, europeo o di trattativa privata ovvero notizie relative a commesse attribuite da enti pubblici che svolgono funzioni di pubblica utilità,

I Collaboratori e Dipendenti di R.A.I.T. 88 saranno tenuti a comunicare all'Organismo

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

Le competenti funzioni aziendali di R.A.I.T. 88 trasmettono tempestivamente all'Organismo completa informativa in relazione ai procedimenti svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o agli altri provvedimenti adottati (ivi compresi i provvedimenti disciplinari verso i Dipendenti), ivi inclusi gli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Per quanto concerne agenti, *partners* commerciali, consulenti, collaboratori esterni, ecc., è contrattualmente previsto un obbligo di informativa immediata a loro carico nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

Periodicamente, l'Organismo di R.A.I.T. 88 propone, se del caso, all'Amministratore Unico eventuali modifiche o integrazioni da apportare al presente paragrafo.

3.10.3 Linee di riparto

Nello svolgimento delle proprie attività, l'Organismo di R.A.I.T. 88 riporta:

- a) all'Amministratore Unico, su base periodica (almeno semestrale), a mezzo della presentazione di una relazione illustrativa del complesso delle attività dallo stesso svolte e dello stato di attuazione del Modello;
- b) all'Amministratore Unico, su base continuativa, mediante la presentazione di rapporti scritti, concernenti aspetti puntuali e specifici della propria attività, ritenuti di particolare rilievo e significato nel contesto dell'attività di prevenzione e controllo (ad esempio, eventuali violazioni del Modello segnalate e/o riscontrate).

L'Organismo di R.A.I.T. 88 potrà inoltre essere convocato dagli organi sopra menzionati ogni qualvolta sia dagli stessi ritenuto opportuno, per riportare in merito a specifici fatti od accadimenti o per discutere di argomenti ritenuti di particolare rilievo nel contesto della funzione di prevenzione di reati.

Inoltre, l'Organismo di R.A.I.T. 88 potrà riferire agli organi sopra menzionati specifici fatti od accadimenti, ogni qualvolta lo ritenga opportuno.

Peraltro, stante la necessità di garantire l'indipendenza dell'Organismo, laddove esso ritenga che per circostanze gravi e comprovabili sia necessario riportare direttamente all'Assemblea della Società informazioni che riguardano violazioni del Modello da parte dell'Amministratore Unico, esso, o ciascuno dei suoi componenti, è autorizzato ad essere ammesso a partecipare alla prima Assemblea utile, al fine di riferire ai soci, ovvero, in casi di straordinaria gravità e urgenza, di esigere la convocazione senza indugio di una apposita Assemblea.

3.10.4 Verifiche

Il presente Modello è soggetto, tra le altre, alle seguenti verifiche, che saranno condotte dall'Organismo di R.A.I.T. 88 con la cooperazione delle funzioni aziendali competenti:

- (i) *verifiche degli atti*: l'Organismo di R.A.I.T. 88 procede su base semestrale alla verifica dei principali atti societari (ivi inclusi gli atti ed attività riferibili al "datore di lavoro") e dei contratti di maggior rilevanza conclusi dalla Società in aree di attività a rischio, secondo i criteri da esso stabiliti.
- (ii) *verifiche delle procedure*: l'Organismo di R.A.I.T. 88 procede alla costante verifica dell'efficace attuazione e dell'effettivo funzionamento del Modello. Su base semestrale,

L'Organismo di R.A.I.T. 88 valuta, nel loro complesso, tutte le segnalazioni ricevute nel corso del semestre, le azioni intraprese in relazione a tali segnalazioni e gli eventi considerati rischiosi, con la collaborazione delle funzioni di volta in volta competenti.

L'Organismo di R.A.I.T. 88 illustra analiticamente le suddette verifiche, indicando i metodi adottati ed i risultati ottenuti, nella propria relazione periodica all'Amministratore Unico.

CAPITOLO 4 **PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE**

4.1 Selezione e formazione del personale

4.1.1 Sistema di formazione

Con riferimento a R.A.I.T. 88, l'efficacia e l'effettività del presente Modello richiedono che lo stesso sia conosciuto ed attuato dai soggetti apicali della Società e dai loro sottoposti e, in particolare, dal personale della Società, a tutti i livelli.

A tal fine, l'attività di comunicazione e formazione, diversificata e tarata a seconda dei Destinatari cui essa si rivolge e dei livelli e delle funzioni dagli stessi rivestiti, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata ed integrata dall'Organismo di Vigilanza, con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti, al quale sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti del Modello e di promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del Decreto, sui contenuti del Modello e sulla normativa che regola l'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

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

- a) iscrive, tra i criteri di selezione del personale, la condivisione dei valori espressi dal presente Modello e la predisposizione ad osservare gli stessi;
- b) diffonde la conoscenza del presente Modello attraverso i seguenti momenti formativi:
 - Responsabili ed altri Dipendenti con funzioni di rappresentanza o poteri di firma ad efficacia esterna:
 - seminario iniziale (esteso annualmente a tutti i neo-assunti, in gruppo o individualmente a seconda del caso);
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti con obbligo per gli stessi, di sottoscrivere una dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti;
 - seminari di aggiornamento;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo;
 - Altri Dipendenti e Collaboratori:
 - nota informativa interna;
 - informativa nella lettera di assunzione per i neo-assunti;
 - comunicazioni occasionali di aggiornamento in caso di necessità o urgenza anche tramite collocazione di tali comunicazioni in apposita sezione del sito intranet aziendale, se disponibile, dedicato all'argomento e aggiornato dall'Organismo.

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

La qualità dei momenti di formazione è perseguita dalla Società che, all'uopo, si deve avvalere di tutori esperti in materie giuridiche e organizzative attinenti al Decreto, la cui competenza è attestata dalla relativa documentazione curriculare soggetta a verifica dell'Organismo di Vigilanza in via preventiva.

A tali fini, ai Dipendenti e ai Collaboratori è garantita la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello anche direttamente sull'intranet aziendale, ove disponibile.

Ogni Dipendente e Collaboratore deve, inoltre, poter ottenere una copia cartacea del Modello. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i Dipendenti e i Collaboratori, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del d.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi Dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di R.A.I.T. 88 sarà resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello. Analogamente a quanto previsto per i Dipendenti, ai nuovi componenti degli organi sociali sarà consegnata copia cartacea della versione integrale del Modello al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello stesso.

Talora strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i Dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo. Analoghe misure sono adottate in relazione ai Collaboratori.

4.1.2 Programma di formazione

La conoscenza da parte di tutti i Dipendenti e Collaboratori di R.A.I.T. 88, dei principi, delle disposizioni, delle procedure e dei documenti richiamati nel Modello rappresentano elementi di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello medesimo.

R.A.I.T. 88 persegue, attraverso un adeguato programma di formazione rivolto a tutti i Dipendenti e Collaboratori, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

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

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (d.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti), il Modello (elementi costitutivi, Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare, Codice Etico, ecc.),

- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili (o strumentali) ai sensi del d.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità, anche alternative tra di loro:

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- *e-learning*: attraverso un modulo relativo alla Parte Generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento e/o adeguamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è obbligatoria. L'Organismo di Vigilanza raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

4.2 Selezione e formazione di Consulenti e Partners

L'effettività del presente Modello può essere inficiata dall'instaurazione di rapporti di collaborazione o commerciali con soggetti estranei agli obiettivi ed ai valori da esso previsti.

In particolare, obiettivo di R.A.I.T. 88 è estendere la comunicazione dei contenuti del Modello non solo ai propri Dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano - anche occasionalmente - per il conseguimento degli obiettivi di R.A.I.T. 88 in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine, R.A.I.T. 88 adotta criteri di selezione di Consulenti e di Partners volti a favorire il rispetto e l'attuazione del presente Modello e comunica ai suddetti Consulenti e Partners le procedure e i criteri adottati dalla Società. Ai Consulenti e Partners sarà, inoltre, fatta sottoscrivere una dichiarazione con la quale gli stessi attestano di essere a conoscenza del Modello adottato dalla Società e degli obblighi dallo stesso derivanti oltre che l'impegno, da parte degli stessi, ad osservare i contenuti del Modello ad essi applicabili.

4.3 Altri destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con R.A.I.T. 88 rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza e che, sia pure non rientranti nelle categorie di Consulenti o Partners, svolgano attività di rilievo nelle aree a rischio.

A tal fine, ai soggetti terzi più significativi R.A.I.T. 88 fornirà un estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello ed il Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

R.A.I.T. 88, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello è costituito, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 2, lettera e) e dall'articolo 7, comma 4, lettera b) del Decreto, dalla predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure ed istruzioni interne previste dal Modello stesso.

Con specifico riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si osserva inoltre come sia lo stesso comma 3 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 a richiedere che il Modello preveda "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Per quanto riguarda R.A.I.T. 88, al fine di incentivare il rispetto e di promuovere l'attuazione del presente Modello, è predisposto un sistema disciplinare, volto a sanzionare le condotte ed i comportamenti in contrasto con le disposizioni in esso contenute.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello costituisce adempimento da parte dei dipendenti di R.A.I.T. 88 degli obblighi previsti dall'art. 2104, comma 2, c.c.; obblighi dei quali il contenuto del medesimo Modello rappresenta parte sostanziale ed integrante.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle disposizioni del presente Modello costituiscono, pertanto, illeciti disciplinari; la commissione di illeciti disciplinari è sanzionata dalla Società mediante l'applicazione di sanzioni, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicabile, in particolare allorquando si tratti di comminare una sanzione più grave del richiamo verbale.

Poiché le regole di condotta previste dal presente Modello sono assunte da R.A.I.T. 88 in piena autonomia rispetto ai profili di illiceità eventualmente conseguenti alle condotte stesse, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito dei procedimenti penali eventualmente iniziati nei confronti dei dipendenti.

R.A.I.T. 88 rinvia, per la disciplina dei rapporti con i propri dipendenti, al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai dipendenti (di seguito: "CCNL").

Art. 7, comma 1, Legge 20 maggio 1970, n. 300

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alla procedura di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

5.2 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle procedure ed istruzioni interne previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per dirigenti applicabile.

Se la violazione del Modello determina la sopravvenuta carenza del rapporto di fiducia tra la Società e il dirigente, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.3 Sanzioni nei confronti di altri soggetti

5.3.1 Amministratori e sindaci

Non applicabile

5.3.2 Consulenti e Partners

In caso di violazione del presente Modello da parte di lavoratori autonomi, fornitori, Consulenti, Partners o altro soggetto avente rapporti contrattuali con R.A.I.T. 88, tale da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, l'Organismo informa le funzioni aziendali competenti per l'adozione degli opportuni provvedimenti, quali la risoluzione dei rapporti contrattuali con gli stessi o l'applicazione di penali, in conformità alle norme di legge che disciplinano i rapporti con tali soggetti e le specifiche clausole contrattuali che saranno inserite nei relativi contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Tali clausole, facendo esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello, potranno prevedere, ad esempio, l'obbligo da parte di questi soggetti terzi, di non adottare atti o assumere comportamenti tali da determinare una violazione del Modello e/o del Decreto da parte di R.A.I.T. 88. In caso di violazione di tale obbligo, dovrà essere prevista la risoluzione del contratto con eventuale applicazione di penali.

CAPITOLO 6 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di curare l'aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla Società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dell'Organismo – identifica e segnala all'Amministratore Unico l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

L'Amministratore Unico valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata dall'Organismo di Vigilanza e delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili (o strutturali), o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del Decreto e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione delle violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- scoperta di significative violazioni delle norme relative alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ovvero mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, all'Amministratore Unico identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione e attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione dell'Amministratore Unico le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

all'Amministratore Unico, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto medesimo e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della Società,

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati.

L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare all'Amministratore Unico circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera dell'Amministratore Unico.

APPENDICE I LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE EX D.LGS. 231/2001

1.1 Fattispecie di reato

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del d.lgs. 231/2001 se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso - possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (richiamati dagli artt. 24 e 25 d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall'art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti di concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione (richiamati dall'art. 25. d. lgs. 190/2012 e modificati dalla l. 69/2015);
- delitti di criminalità organizzata (richiamati dall'art. 24-*ter* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (richiamati dall'art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (richiamati dall'art. 25-*bis*.1 d.lgs. 231/2001);
- reati societari (richiamati dall'art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (richiamati dall'art. 25-*quinqvies* d.lgs. 231/2001, modificato dalla l. n. 199/2016);
- reati in materia di abusi di mercato (richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali (richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001");
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001, modificato dalla l. 3/2018);
- delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001, modificato dalla l. n. 186/2014);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (richiamati dall'art. 25-*novies* d.lgs. 231/2001);
- reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (richiamato dall'art. 25-*decies* d.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (richiamati dall'art. 25-*undecies* d.lgs. 231/2001, modificato dalla l. n. 68/2015 e dal d. lgs. N. 21/2018);
- delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (richiamato dall'art. 25-*duodecies* d.lgs. 231/2001, modificato dalla l. 161/2017);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25-*terdecies* del d. lgs. 231/01).

In base all'art. 187-*quinquies* del d.lgs. 58/1998 (di seguito anche "T.U. della finanza" o "T.U."), l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di

abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-*quinties* dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

1.2 Sanzioni

Per quanto attiene alle (rilevanti) sanzioni applicabili alla società che incorra nella responsabilità di cui al Decreto, esse possono essere distinte in sanzioni di tipo pecuniario (attualmente fino ad un massimo di 1,55 milioni di euro) e di tipo interdittivo, quali la proibizione di contrarre con la pubblica amministrazione¹, il divieto di pubblicità, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, in via temporanea o definitiva, la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi e ciò secondo una graduazione crescente in base alla gravità o reiterazione dell'illecito.

Per quanto attiene alla sanzione pecuniaria, essa è obbligatoriamente applicata, in base all'articolo 10, 1 comma, in ogni ipotesi di responsabilità amministrativa da reato, mentre le altre sanzioni sono accessorie a quella pecuniaria ed eventuali a seconda del reato effettivamente commesso o tentato.

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

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

La sanzione pecuniaria è inoltre soggetta ad un regime di riduzione, da un terzo alla metà, in virtù di determinati fatti, che potrebbero definirsi attenuanti, di carattere oggettivo.

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

Da notare che la legge prevede la possibilità che, in luogo della sanzione della interdizione dalla attività - che può assumere i contorni di una vera e propria condanna a morte per l'ente - il giudice possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale, appositamente nominato, al fine preminente di evitare gravi pregiudizi per la collettività o rilevanti ripercussioni per l'occupazione. In tal caso il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Segnaliamo infine che l'articolo 17 del Decreto prevede l'esclusione della applicazione di sanzioni interdittive ove, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, vengano eliminate le carenze organizzative che hanno determinato il reato, mediante l'adozione di modelli organizzativi idonei, e sempreché il danno sia stato risarcito e sia stato messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Per completezza, segnaliamo da ultimo che, ai sensi degli artt. 9-11 del D.P.R. 14 novembre 2002, n. 313 (già articolo 80 del Decreto), è stata prevista l'istituzione, presso il casellario giudiziale centrale, dell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative irrogate alle società o altri enti. Tale anagrafe raccoglie i provvedimenti sanzionatori divenuti irrevocabili ove rimangono per cinque anni dall'applicazione della sanzione pecuniaria o per dieci anni dall'applicazione della sanzione interdittiva, se negli stessi periodi non sia stato commesso un ulteriore illecito amministrativo.

1.3 I presupposti della responsabilità dell'ente

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

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

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

È opportuno, altresì, ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del Decreto), se le persone sopra indicate hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.4 Vicende modificative dell'ente

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

Secondo l'art. 27, comma 1, del d.lgs. 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del d.lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

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

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

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

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

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

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

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

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

L'art. 31 del d.lgs. 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che ha reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'art. 32 del d.lgs. 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del d.lgs. 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del d.lgs. 231/2001), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.: il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

1.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del d.lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti – commessi all'estero. La Relazione illustrativa al d.lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificaione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

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

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso).

Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-undecies del d.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del d.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- (iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del d.lgs. 231/2001 prevede: *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del d.lgs. 231/2001). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del d.lgs. 231/2001, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del d.lgs. 231/2001).

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

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

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

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

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

Nel caso, invece, di un reato commesso da soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta. A tal proposito, tuttavia, l'articolo 7 del d.lgs. 231/2001 stabilisce che la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto individua le esigenze a cui debbono rispondere i modelli di organizzazione, gestione e controllo in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, dettando nella sostanza lo schema di detti modelli, e cioè:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- 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 dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

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

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

1.8 Caratteristiche dei modelli organizzativi ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (cosiddetto "Testo Unico sulla sicurezza")

Sin da subito si è posto il problema interpretativo del rapporto tra i modelli di organizzazione e controllo previsti dal d.lgs. 231/2001 e le specifiche regole cautelari esistenti in materia di sicurezza sul lavoro basate già su di una articolata "procedimentalizzazione" volta al contenimento dei rischi di infortunio sul lavoro.

Il coordinamento tra la disciplina sulla responsabilità amministrativa delle società (d.lgs. 231/2001) e quella propria della "salute e sicurezza sul lavoro" è oggi realizzato dall'art. 30 del Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. 81/2008), con il quale il legislatore stabilisce in modo esplicito quali sono le caratteristiche che il modello deve presentare per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/2001.

L'art. 30 si colloca all'interno della Sezione II del Capo III del d.lgs. 81/2008, laddove viene disciplinata la specifica fase della valutazione dei rischi, a dimostrazione dello stretto rapporto esistente tra la fase di *risk assessment* e i modelli di organizzazione e gestione, confermando che solamente sulla base di un approfondito *risk assessment* può essere costruito un idoneo sistema di "governo del rischio".

Il risultato della valutazione del rischio (quale previsto anche dall'art. 6, comma 2 lett. a) e dall'art. 7 comma 3 del d.lgs. 231/2001) deve d'altronde porre in evidenza quelle che sono le attività aziendali in relazione alle quali risulta possibile la commissione dei reati sopra richiamati per violazione delle norme antinfortunistiche ("attività sensibili"), e quindi i profili delle medesime attività che postulino la necessaria osservanza della legge, la predisposizione di presidi cautelari finalizzati a rilevare tempestivamente le situazioni di rischio, individuando - conseguentemente - le disposizioni normative di prevenzione pertinenti.

È chiaro, quindi, che il primo requisito che il modello di organizzazione, gestione e controllo deve avere, al fine di evitare la commissione di infortuni sul lavoro o, comunque, al fine di avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle società per i reati in materia antinfortunistica ex art. 25-septies, è quello di assicurare il rispetto della normativa in materia prevenzionale.

E così il comma 1 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008 afferma che il modello di organizzazione e gestione deve assicurare, prioritariamente e come preconditione, la conformità normativa della società a quelli che sono gli obblighi di prevenzione in materia di sicurezza e salute ed, in particolare, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relative ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei rappresentanti per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimenti al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".

È pertanto necessario che la società, sulla base dei propri processi aziendali (normali, anomali, comprese le potenziali situazioni di emergenza) predisponga delle procedure idonee a garantire la conformità dei propri comportamenti al rispetto della legislazione vigente, tracciandone, con apposita registrazione, l'avvenuta effettuazione dell'attività di controllo (art. 30, comma 2).

Al pari, è necessario che il modello organizzativo preveda una articolazione di funzioni atta ad assicurare la salvaguardia degli interessi protetti.

Organizzare la sicurezza - infatti - significa assicurare un risultato in modo stabile, mediante l'adozione di misure appropriate ed il loro eventuale aggiornamento tramite la cooperazione di più soggetti che - sulla base della valorizzazione delle necessarie competenze differenziate - si dividono il lavoro ripartendosi i compiti.

La società - quindi - in relazione alla natura, dimensioni e tipo di attività svolta, deve stabilire come organizzare - dal punto di vista funzionale - le attività di gestione, individuando quali compiti devono essere svolti da parte di ogni attore che partecipa ai processi decisionali (art. 30, comma 3).

La struttura funzionale organizzativa, con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro, deve essere formalmente definita, a partire dal datore di lavoro fino a raggiungere ogni singolo lavoratore riservando particolare attenzione alle figure specifiche previste dalla normativa di riferimento (es. responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, addetto al primo soccorso, ecc.).

Tale definizione funzionale dovrà assicurare, per ogni figura individuata, le competenze tecniche, i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Inoltre, il modello organizzativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30, comma 4).

Tale sistema di controllo deve essere in grado di:

- verificare l'adeguatezza del modello in ordine alla sua reale capacità di prevenire i reati in materia antinfortunistica;
- vigilare sull'effettività del modello (verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito);
- analizzare il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure preventive adottate;
- aggiornare il modello quando "siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico" (art. 30, comma 4, secondo periodo).

Si fa ancora presente che il comma 5 del citato art. 30 stabilisce che: *"In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-ENAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti (...)"*.

Di particolare rilevanza risulta poi la modifica dell'art. 51 del d.lgs. 81/2008 da parte dell'art. 30, comma 1, lettera a), del d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106, recante *"Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, il quale, con l'introduzione del comma 3-bis, ha previsto la possibilità per le imprese di richiedere l'asseverazione dell'adozione e dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro da parte di organismi paritetici costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, è appena il caso di segnalare che, a differenza di quanto verificatosi con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ai reati ambientali non è stata accompagnata da previsioni relative all'individuazione di un contenuto minimo dei modelli organizzativi ritenuti idonei a prevenire i reati ambientali né ha stabilito una presunzione di conformità legale per i modelli definiti conformemente a norme tecniche o standard internazionali piuttosto che alle certificazioni volontarie ambientali (ad esempio, ISO 14001 - EMAS) già adottate da numerose imprese italiane.

Peraltro le predette certificazioni in materia ambientale rappresentano un elemento preventivo fondamentale da tenere in considerazione nell'ambito della definizione dei modelli organizzativi volti a prevenire i reati ambientali in questione.

1.9 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001 prevede *"I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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"*.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D Lgs n 231/2001*) fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida di Confindustria suggeriscono di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

1.10 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della società; e
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del modello organizzativo a prevenire i reati di cui al d.lgs. 231/2001 è condotto secondo il criterio della c.d. "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità va formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del modello adottato.

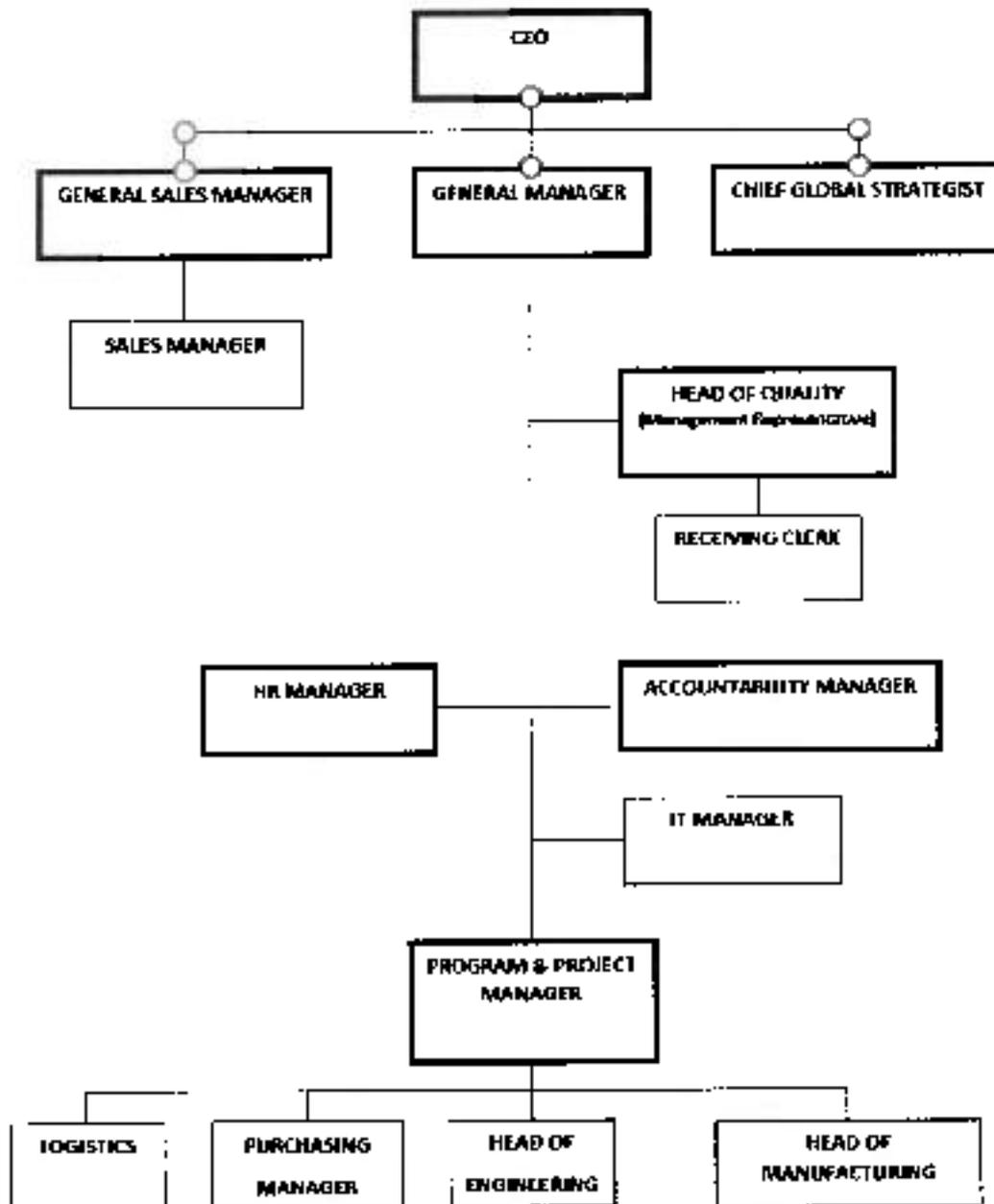
In altre parole, va giudicato "idoneo a prevenire i reati" il modello organizzativo che, prima della commissione del reato, potesse e dovesse essere ritenuto tale da azzerare o, almeno, minimizzare, con ragionevole certezza, il rischio della commissione del reato successivamente verificatosi.

Roma,

L'AMMINISTRATORE UNICO

APPROVA E ADOTTA

ALLEGATO 1 ORGANIGRAMMA



**ALLEGATO 2
ORGANIGRAMMI IN MATERIA HSE**

Sede	Cognome	Nome	Ruolo
Sede legale	Leoboni	Paola	Datore di lavoro
Sede legale	Arcoioni	Paola	RSPP
Sede legale	Colasanti	Valerio	Medico Competente
Sede legale	Boltoni	Carlo	RLS

ELENCO ADDETTI SPP

Sede	Cognome	Nome	Ruolo

ELENCO PREPOSTI

Sede	Cognome	Nome	Ruolo

ALLEGATO 3 CODICE ETICO

INTRODUZIONE

Il presente documento ha lo scopo di definire con chiarezza l'insieme dei valori e principi cui la R.A.I.T. 88 S.R.L. si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto svolgimento delle proprie attività, nonché per preservarne l'affidabilità, la reputazione e l'immagine.

Il Codice Etico individua quindi i valori aziendali, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei soggetti destinatari del Codice stesso.

L'adozione del Codice è quindi espressione di un contesto aziendale che vede come primo obiettivo quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative di coloro che vengono in contatto con la R.A.I.T. 88 S.R.L., mirando a raccomandare e promuovere un elevato standard di professionalità nello svolgimento delle attività aziendali, nel contempo vietando tutti quei comportamenti in contrasto in primis con la normativa vigente, ma anche con i valori che la R.A.I.T. 88 S.R.L. fa propri, quali l'onestà, l'integrità morale, la trasparenza, l'affidabilità, il senso di responsabilità, il rispetto della riservatezza e della privacy.

Per quanto sopra, il Codice Etico viene diffuso all'interno di R.A.I.T. 88 S.R.L. e messo a disposizione di tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, partner e fornitori che a qualsiasi titolo collaborano con la Società, affinché ne osservino i contenuti.

E' nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento, o in altre direttive emesse dalle competenti funzioni di R.A.I.T. 88 S.R.L.

Le regole contenute nel presente Codice Etico, integrano il comportamento che i dipendenti devono osservare in conformità alle regole di ordinaria diligenza ed anche ai sensi degli articoli del codice civile e delle altre regole in materia di rapporti di lavoro e rispetto degli obblighi contrattuali e normativi.

La mancata osservanza delle regole e delle direttive emesse può danneggiare la Società, che vigila sulla loro effettiva osservanza adottando all'uopo adeguate misure disciplinari nei confronti dei dipendenti che ne fossero responsabili, secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare dalla stessa adottato.

Gli Amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i partner ed i fornitori sono tenuti alla rigorosa osservanza del presente Codice Etico, in quanto la mancata osservanza costituisce violazione al "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. 231/01, del quale il presente Codice costituisce parte integrante insieme al complesso delle procedure aziendali.

Articolo 1 -DESTINATARI, DOVERI E RESPONSABILITA'

Il presente Codice Etico deve essere osservato e fatto osservare a:

- ✓ Amministratori e Dipendenti di R.A.I.T. 88 S.R.L.,

- ✓ Collaboratori e Consulenti che a qualsiasi titolo agiscono nell'interesse di R.A.I.T. 88 S.R.L.
- ✓ Partner e Fornitori di R.A.I.T. 88 S.R.L.

I destinatari come sopra individuati e coloro che a qualsiasi titolo operino per conto di R.A.I.T. 88 S.R.L., sono tenuti a conformarsi alle leggi e alle normative vigenti in Italia e a quelle del Paese ove si trovano ad espletare la propria attività per conto di R.A.I.T. 88 S.R.L.

Nessun obiettivo di R.A.I.T. 88 S.R.L. può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi e delle normative vigenti.

I destinatari non devono in alcun caso fare o promettere a terzi, dazioni di somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi della Società, né possono accettare per sé o per altri tali dazioni o la promessa di esse per promuovere o favorire interessi di terzi nei rapporti con la Società medesima.

Le relazioni lavorative tra i dipendenti e tra le diverse posizioni gerarchiche all'interno di R.A.I.T. 88 S.R.L. debbono svolgersi secondo i principi di civile convivenza, rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti delle persone e debbono essere improntati a principi di lealtà e correttezza.

Ciascun Responsabile è tenuto ad esercitare i poteri connessi alla propria posizione aziendale con obiettività ed equilibrio, curando la crescita professionale dei propri collaboratori e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il Dipendente che riceve richieste od offerte, esplicite od implicite, di siffatte dazioni, ne deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e per conoscenza il Responsabile dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, sospendendo ogni rapporto con i terzi interessati in attesa di specifiche istruzioni. Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di valore simbolico, quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia, nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati in quanto in contrasto con norme di legge e o di regolamenti, anche interni.

Il Dipendente che, nell'espletamento della propria attività, sempre attinente all'oggetto sociale ed in sintonia con le politiche aziendali, venga a trovarsi in situazioni che possano, o ritenga che possano, per ragioni di conflitto anche solo potenziale, o di concordanza di interessi personali, o per qualsivoglia altra ragione, essere, o anche solo apparire, influenti sui rapporti con terzi, ne deve informare immediatamente il proprio superiore gerarchico.

L'attività volta all'acquisizione delle commesse e all'aggiudicazione degli appalti dovrà svolgersi nel rispetto di corretti principi economici, nel regolare contesto di mercato, in leale competizione con i concorrenti e sempre nell'osservanza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili.

I rapporti con la committenza, pubblica e privata, e con gli appaltatori sono improntati a senso di responsabilità e spirito di collaborazione.

Non saranno avanzate pretese nei confronti degli stessi se non qualora siano ritenute legittime e contemplate nei contratti stipulati.

La R.A.I.T. 88 S.R.L., in coerenza con i valori di onestà, correttezza e trasparenza cui impronta la propria attività, pone in essere tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi.

Articolo 2 - UTILIZZO DI INFORMAZIONI

Tutte le informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società e/o a Clienti della stessa di cui un Destinatario sia a conoscenza per ragione delle proprie funzioni o comunque del rapporto di lavoro, consulenza e/o collaborazione, devono

considerarsi riservate, e quindi essere utilizzate solo per lo svolgimento della propria attività lavorativa e/o dell'incarico affidato, evitando con il proprio comportamento, sia con i colleghi che con i terzi, di rivelare informazioni di proprietà della Società e/o ai Clienti della stessa e non ancora pubbliche, utilizzando ogni cautela per evitare l'indebita diffusione di tali informazioni.

Gli Amministratori e i Dipendenti non dovranno utilizzare né consentire l'utilizzo di informazioni che non siano di pubblico dominio relative alla Società.

Qualsiasi informazione in possesso di R.A.I.T. 88 S.R.L. deve essere trattata nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati. Qualora il personale si trovasse nella condizione di ricevere informazioni riservate, deve gestirle con la massima riservatezza e confidenzialità per evitare che la Società possa essere accusata di appropriazione ed utilizzo indebito di tali informazioni.

Al personale della Società non è consentito, se non formalmente incaricato dalla Società stessa, di ricevere ed utilizzare dati ed informazioni riservate senza che la R.A.I.T. 88 S.R.L. abbia preventivamente ottemperato agli obblighi nonnativi previsti nei confronti dei terzi stessi per l'utilizzo di tali informazioni. Tutto quanto sopra nel rispetto della normativa sulla "privacy".

Tutti i dipendenti dovranno utilizzare gli strumenti informatici a loro disposizione, esclusivamente quale strumento di lavoro, nel rispetto della legislazione vigente e delle procedure aziendali di riferimento.

Articolo 3 – RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON I TERZI

I rapporti con le istituzioni pubbliche e con i terzi saranno tenuti solo dalle funzioni a ciò deputate, o con l'autorizzazione di queste.

La Società supporta iniziative di responsabilità sociale, anche attraverso erogazione di sponsorizzazioni o contributi a favore di fondazioni, istituzioni ed organizzazioni dedite allo svolgimento di attività orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione della cultura e della solidarietà nella comunità in cui opera.

Le sponsorizzazioni e le liberalità a società o associazioni, anche non riconosciute, sono debitamente autorizzate e identificano univocamente le controparti interessate e le motivazioni sottostanti l'erogazione; il trasferimento del valore economico viene eseguito tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità sulla base di idonea documentazione.

E' vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi, sia italiani che esteri, finalizzati ad indurre la controparte al compimento di qualsiasi atto contrario, ovvero conforme ai doveri del proprio ufficio.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando ciò possa creare conflitti d'interesse.

Nel corso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o concessionari di pubblico servizio, i destinatari dovranno astenersi dal sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici, nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti

agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

E' fatto divieto di destinare somme ricevute da Organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

E' vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

I rapporti con i terzi in ambito nazionale ed internazionale (clienti, fornitori, collaboratori esterni, partners, competitors, media, Authorities e P.A.) dovranno essere improntati a lealtà e correttezza, nella tutela degli interessi aziendali.

Dovranno essere parimenti prese lealtà e correttezza da parte dei terzi che saranno debitamente portati a conoscenza del Codice Etico della R.A.I.T. 88 S.R.L..

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, trasparente e coerente con le politiche della Società. In particolare, la R.A.I.T. 88 S.R.L. vieta agli Amministratori, ai dipendenti e ai terzi che operino per conto della Società di esporre fatti materiali non veritieri, di omettere la comunicazione di informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società che siano imposte dalla legge e dai regolamenti nazionali, comunitari ed internazionali, nonché di occultare dati o notizie tali da indurre in errore i destinatari degli stessi.

I Dipendenti chiamati a fornire verso l'esterno notizie riguardanti gli obiettivi della Società in occasione di partecipazione a convegni, a pubblici interventi e alla redazione di pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere preventiva autorizzazione dagli Amministratori, concordando il loro contenuto con gli stessi e con i responsabili delle funzioni aziendali preposte.

I Dipendenti si asterranno da comportamenti e dichiarazioni che possano in alcun modo ledere l'immagine della Società, che anzi promuoveranno anche attraverso la correttezza di comportamento cui sono tenuti.

La R.A.I.T. 88 non eroga contributi a sostegno di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti.

Articolo 4 - RAPPORTI CON I FORNITORI, CON I CLIENTI E PARTECIPATE

La scelta dei fornitori e dei collaboratori esterni (compresi consulenti, agenti, fasnisti) per l'acquisto di beni e servizi si basa su valutazioni che consentano di affidarsi a fornitori di comprovata qualità, integrità, affidabilità ed economicità. I processi di acquisto si fondano sul rispetto dei principi e delle leggi poste a tutela della concorrenza, garantendo trasparenza ed efficienza nel processo di selezione. I compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai fornitori sono in linea con le condizioni di mercato o comunque giustificati e verificabili. Ogni Destinatario del presente Codice che partecipa a tali processi è tenuto a:

- agire con criteri oggettivi e documentabili;
- non accettare alcuna forma di vantaggio personale;
- verificare, attraverso idonea documentazione, che i soggetti coinvolti dispongano di mezzi e risorse adeguate alle esigenze ed all'immagine della Società;
- garantire la tracciabilità delle scelte conservando i documenti che provino il rispetto delle procedure interne e le finalità dell'acquisto;
- segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento potenzialmente contrario ai Principi e ai Valori del Codice.

La Società interrompe la stipula o la prosecuzione di qualsiasi rapporto nel caso in cui vi siano sospetti di appartenenza o agevolazione di organizzazioni criminali. Nei rapporti contrattuali con i propri fornitori la Società chiede l'impegno a condividere e rispettare i principi enunciati dal presente Codice. La violazione dei principi in esso stabiliti costituisce un inadempimento tale da determinare la risoluzione del rapporto in essere.

La Società si propone di soddisfare le aspettative dei propri clienti fornendo prodotti e/o servizi di alta qualità nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato ed improntando la propria condotta su valori di correttezza, onestà e professionalità.

• improntare il rapporto con i colleghi a valori di civile convivenza e rispetto, evitando ogni forma di discriminazione;

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, i Destinatari, per quanto di loro competenza e in relazione agli incarichi ai medesimi conferiti, si impegnano a non discriminare arbitrariamente i clienti, rispettare gli impegni e gli obblighi assunti, fornire informazioni accurate, complete e veritiere, attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole, elusiva o scorretta.

Rapporti con le Partecipate

Tutti i rapporti con le società partecipate sono gestiti nel pieno rispetto delle normative vigenti, nonché in ossequio ai principi esposti nel presente Codice Etico. I rapporti tra le società e le informazioni di ogni società destinate alla redazione del bilancio consolidato rispondono a criteri di trasparenza, correttezza, effettività e tracciabilità dei rapporti economici sottostanti e dei relativi flussi finanziari.

Articolo 5 – REGISTRAZIONI, SCRITTURE CONTABILI ED ILLECITI IN MATERIA SOCIETARIA

La trasparenza e veridicità della contabilità costituiscono valori e parametri imprescindibili.

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza della documentazione di ogni attività e delle relative operazioni contabili, pertanto ogni operazione deve trovare riscontro in documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire la registrazione contabile, la ricostruzione dettagliata e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e dalla normativa speciale applicabile alle società devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società.

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

E' fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente previste.

E' fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorchè oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero omettere la rappresentazione di fatti che si ha obbligo di comunicare.

Tale principio va osservato anche in relazione ad informazioni relative a beni posseduti o amministrati per conto di terzi.

E' comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza nell'ambito di verifiche e/o ispezioni.

E' vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

E' vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai soci o ai creditori.

Qualora i dipendenti riscontrassero o venissero a conoscenza di falsificazioni, omissioni o trascuratezze della contabilità, o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano ovvero di una qualsivoglia violazione delle suddette regole, devono immediatamente riferirne al proprio superiore e per conoscenza al Responsabile dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/01.

Nel caso di segnalazioni deliberatamente infondate, il dipendente sarà sottoposto a procedimento disciplinare nei modi e nei termini previsti nel "Modello" di cui al D. Lgs. 231/01.

Articolo 6 - FALSIFICAZIONE DI BANCONOTE, MONETE, CARTE DI PUBBLICO CREDITO, VALORI DI BULLO E CARTA FILIGRANATA

E' vietato falsificare, mettere in circolazione acquistare o vendere banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bullo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio della Società.

Chiunque riceve nello svolgimento della propria attività in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, ha l'obbligo di informare il proprio superiore affinché si provveda alle opportune denunce.

Articolo 7- RAPPORTI CON I CLIENTI ED I FORNITORI

Nei rapporti con i Clienti ed i Fornitori, ciascun destinatario rappresenta la Società.

La Clientela è parte integrante del patrimonio aziendale, per cui l'attenzione al Cliente dev'essere perseguita con competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, correttezza ed imparzialità, nella consapevolezza che è importante garantire la soddisfazione delle aspettative e consolidare la fiducia nella Società.

L'eccellenza dei prodotti e dei servizi offerti e la disponibilità a garantire una risposta immediata e qualificata alle richieste, costituiscono gli elementi distintivi del rapporto con la Clientela.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità.

La Società provvede inoltre a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto della società, violi le norme di legge o del Codice.

Articolo 8 - GESTIONE RISORSE UMANE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa.

La professionalità e la dedizione dei dipendenti sono valori fondamentali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La Società è impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti, affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

La Società offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto le funzioni competenti selezionano, assumono e gestiscono i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, inabilità personali, anzianità di servizio, nel pieno rispetto dei diritti della persona e delle leggi e dei regolamenti in vigore, con particolare attenzione alla normativa vigente in materia di lavoro minorile e di impiego di lavoratori immigrati.

La Società si impegna ad assumere il personale con regolare contratto di lavoro, in linea con le figure professionali delle diverse aree aziendali e in conformità alla normativa federale vigente e ai principi del Codice Civile e allo Statuto dei lavoratori.

Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di retribuzione "in nero".

La società si impegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito nel territorio dello Stato, di soggetti clandestini.

Le funzioni competenti monitorano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità.

La R.A.I.T. 88 disapprova qualsiasi forma di molestie anche di carattere sessuale.

In particolare è vietato qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica dei dipendenti, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo (mobbing).

La Società si impegna, nel rispetto della vigente normativa, a garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, adottando tutte le misure tecniche e sanitarie necessarie, ivi compresa la formazione.

La Società si impegna altresì ad adottare, nel rispetto della normativa in materia, tutte le misure finalizzate a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività.

I destinatari si impegnano a rispettare e far rispettare, nell'ambito delle proprie competenze, tutte le misure di prevenzione e sicurezza poste in essere.

Ogni dipendente deve essere a conoscenza delle implicazioni di legge relative alla propria attività: il *management* è tenuto a fornire ad ogni dipendente le necessarie informazioni e istruzioni.

La diffusione delle informazioni aziendali e la formazione ai Dipendenti, ivi compresa quella volta a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche, deve essere adeguata, corretta ed esauriente.

Articolo 9 – AMBIENTE

La Società rispetta il principio di tutela dell'ambiente e contribuisce in modo positivo alla protezione ed alla salvaguardia dello stesso, ricercando le soluzioni più idonee a contemperare le esigenze aziendali con un utilizzo responsabile delle risorse, una riduzione dei consumi energetici ed una corretta gestione delle eventuali emissioni in atmosfera.

R.A.I.T. 88 S.R.L. gestisce le sue attività perseguendo l'eccellenza nel campo della tutela dell'ambiente, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia, impegnandosi a rispettare le disposizioni vigenti in materia ambientale, promuovendo la sensibilizzazione e la partecipazione dei dipendenti al processo di salvaguardia dell'ambiente.

Articolo 10 – CONFLITTO D'INTERESSI

I destinatari nell'esecuzione delle proprie attività devono perseguire gli obiettivi e gli interessi della Società, evitando di trovarsi in situazioni e attività che passano essere in contrasto con tali principi.

Il personale di R.A.I.T. 88 S.R.L., nello svolgimento delle proprie attività non può:

- svolgere attività lavorative a favore della concorrenza;
- prestare, senza il consenso della Società, la propria attività professionale a favore di Società concorrenti in qualità di consulente, di collaboratore, di membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- rappresentare, agire e lavorare per conto di un fornitore o di un cliente della Società.

Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo altre attività non congruenti con le proprie mansioni e responsabilità organizzative.

I dipendenti che si trovino in una situazione di conflitto d'interesse, anche solo potenziale, devono darne immediata notizia all'OdV che valuterà il comportamento da tenere.

L'utilizzo dei beni aziendali non è consentito per uso ed interesse personale, salvo nei casi in cui lo stesso sia espressamente previsto dalla società e disciplinato da apposito regolamento.

Articolo 11 – PROVVEDIMENTI AZIENDALI

La Società intende sanzionare i comportamenti del personale che non siano conformi e coerenti ai valori e ai principi del Codice Etico, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi secondo la gravità delle infrazioni commesse in applicazione del Codice Disciplinare adottato ai sensi della vigente normativa.

Articolo 12 - OBBLIGO DI INFORMATIVA

Ogni comportamento contrario al presente codice dovrà essere segnalato all'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01. I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione: sarà inoltre garantita 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 malafede.

Articolo 13 - ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

L'impegno ed il concorso di tutta la struttura societaria sono la *conditio sine qua non* procedere ad un corretta ed efficace applicazione del presente Codice.

Il compito di vigilare sul rispetto del presente Codice, relazionando almeno una volta l'anno l'Amministratore Unico, spetta all'Organismo di Vigilanza.

Allo scopo di garantire la corretta attuazione del presente Codice la R.A.I.T. 88 si impegna a portare a conoscenza i valori ed i principi in esso contenuti, con idonee modalità, a tutti i soggetti interessati affinché vengano applicati nella gestione sociale.

Tutti i dipendenti, i collaboratori, i soggetti appartenenti agli organi sociali, i revisori, i consulenti, e più in generale tutti i soggetti terzi che entrano in rapporto di affari con la società devono prendere visione del Codice e impegnarsi a seguire le prescrizioni e le regole in esso contenute.

**ALLEGATO 4
DICHIARAZIONE DELL'ODV R.A.I.T. 88 S.r.l.**

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex. d.lgs. 231/2001

Il sottoscritto, [nome e cognome], nato a [luogo di nascita] il [data di nascita], in relazione alla proposta di nomina quale [componente/esponente] dell'Organismo di Vigilanza di R.A.I.T. 88 S.r.l. (la "Società") ai sensi del vigente modello di organizzazione, gestione e controllo ex. d.lgs. 231/2001 della Società (il "Modello")

dichiara

- (i) di essere pienamente a conoscenza degli adempimenti da espletare e degli obblighi da osservare in qualità di Organismo di Vigilanza, con particolare ma non esclusivo riferimento alle procedure interne e al Modello;
- (ii) di essere dotato delle necessaria professionalità e delle competenze tecniche (con particolare riferimento a quelle in materia ispettiva, consulenziale in materie giuridiche o di analisi dei sistemi di controllo) per svolgere le funzioni assegnate dalla legge all'Organismo di Vigilanza;
- (iii) di non avere relazioni di parentela, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione legale, nonché soggetti apicali della Società attualmente in carica;
- (iv) di non essere titolare, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla Società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- (v) di non ricoprire funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o altre società del Gruppo;
- (vi) di non aver ricoperto funzioni di amministrazione o controllo – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- (vii) di non esercitare poteri di firma e di non svolgere mansioni operative nelle aree a rischio individuate nel Modello;
- (viii) di non intrattenere rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente/esponente dell'Organismo di Vigilanza;
- (ix) di non avere subito sentenze di condanna anche non passate in giudicato, ovvero provvedimenti che comunque ne accertino la responsabilità, in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal d.lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- (x) di non avere subito condanne, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Tutto ciò premesso, il sottoscritto dichiara di accettare la nomina sopra indicata.

In fede

Lungo, data: 04.12.2019 Firma:

IL PRESIDENTE
Paola Jacoboni



