RADIUS S.R.L.

Via Menarini n. 32 – 40054 Budrio (BO)

P. IVA 02079181208

MOG 231 PARTE GENERALE

SVILUPPO DI UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATUVA EX D. LGS 2001 N. 231

STATO DEL DOCUMENTO
Versione: **1.0**
Nome documento: **MOG231**
Revisione: **00**
Approvato dal CDA di RADIUS SRL in data 08.05.2019

SOMMARIO

1. PREMESSA.....pag. 2

1.1 La struttura del manuale 231/01.....pag. 2

1.2 Il contenuto del D. Lgs 231/01 .....pag. 3

1.3. Le sanzioni.....pag. 10

1.4. La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente.....pag. 11

1.5. Finalità del modello.....pag. 13

1.6 *Linee guida di Confindustria.....pag. 15*

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO .....*pag. 16*

2.1 Elementi fondamentali del Modello .....pag. 16

2.2 Modello, codice etico e sistema disciplinare.....pag. 17

2.3 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico.....pag. 19

3. POTENZIALI AREE A RISCHIO E PROCESSI STRUMENTALI .....*pag. 20*

4. ELENCAZIONE DELLE AREE – ATTIVITA' SENSIBILI.....*pag. 21*

5. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DI RADIUS SRL.....*pag. 23*

6. STRUTTURA DEI CONTROLLI.....*pag. 25*

6.1 Principi di controllo interno.....pag. 25

6.2 Sistema dei controlli interni.....pag. 27

7. DESTINATARI DE MODELLO .....*pag. 28*

8. ORGANISMO DI VIGILANZA .....*pag. 28*

8.1 I requisiti.....pag. 28

8.2 Individuazionee nomina.....pag. 29

8.3 Funzione e poteri.....pag. 30

8.4 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza nei confronti del vertice societario.....pag. 31

9. INFORMAZIONE FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO.....*pag. 32*

10. IL SISTEMA SANZIONATORIO DISCIPLINARE E CIVILISTICO.....*pag. 33*

10.1 Violazione del Modello.....pag. 34

10.2 Misure nei confronti dell'organo amministrativo.....pag. 34

10.3 Misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti.....pag. 35

10.4 Misure e sanzioni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società .....pag. 36

11. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DEL FUZIONAMENTO DEL MODELLO.....*pag. 36*

11.1 Modifiche ed integrazioni dei principi di riferimento del Modello.....pag. 36

11.2 Implementazione del Modello ed attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio.....pag. 36

12. PARTI SPECIALI.....*pag. 37*

12.1 Finalità delle parti speciali.....pag. 37

12.2 Struttura delle parti speciali.....pag. 37

12.3 Specifiche in caso di delitti tentati.....pag. 38

1. PREMESSA

1.1 La struttura del manuale

Il manuale si inserisce all'interno del Sistema di Gestione della Responsabilità Amministrativa (SGRA) e si compone di una serie articolata e organizzata di documenti che sono da considerare come un corpo unico. L'articolazione in un documento "centrale" e in una serie di allegati, risponde all'esigenza di garantire maggiore efficienza in fase di eventuale necessario aggiornamento. Risulterà infatti più semplice poterli aggiornare separatamente. Ciascun documento che compone il SGRA, di cui il presente modello rappresenta fulcro centrale, è contraddistinto da una tabella informativa denominata "stato del documento" con indicazione del numero di Versione, la data di emissione, il nome del documento, il numero della revisione ed infine la data nella quale il documento alla versione di riferimento è stato approvato e adottato dalla Società.

Non tutti i documenti che compongono il SGRA saranno estensibili a soggetti terzi, alcuni di essi infatti saranno ad esclusivo uitilizzo e consultazione delle singole funzioni responsabili, degli organi societari e dell'ODV.

In dettaglio il manuale è così composto:

- ***Il presente testo***, costituito da una parte descrittiva generale del Manuale di organizzazione, gestione e Controllo - Versione 1.0, denominato MOG231. Il presente manuale parte generale, non contiene al suo interno le singole parti speciali, che saranno contenute in apposito allegato "A";
- ***Allegato "A",*** costutito dalle singole parti speciali del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- ***Allegato "B"***, costitutito dal Codice etico – Versione 1.0, denominato CE231;
- ***Allegato "C",*** costituito dal Sistema disciplinare – Versione 1.0, denominato SD231;
- ***Allegato "D",*** costituito dallo statuto ODV – Versione 1.0, denominato OV231;
- ***Allegato "E",*** costituito dal "Manuale 231 contenete relazione di Gap Analysis" – Versione 1.0, denominato GAP231;
- ***Allegato "F"***, costituito dalla Mappa dei Rischi (Risk assesment) – Versione 1.0, denominato RA231. Tale documento contiene l'analisi del rischio relativo alla potenziale commissione reati presupposto da parte dell'azienda RADIUS SRL. Tale analisi è stata fondata su valutazioni Risk based;
- ***Allegato "G",*** costituito dall'Organigramma con indicazione delle Funzioni Responsabili a cui è attribuito il compito di monitorare l'applicazione dei protocolli nell'ambito delle attività sensibili che rientrano nella

loro sfera di responsabilità. L'organigramma costituisce anche parte integrante del documento denominato "GAP231".

- ***Allegato "H",*** costituito dai singoli processi gestionali dell'azienda – Versione 1.0, denominati PRGS per un numero totale di 9.
- ***Allegato "I",*** costituito dal mansionario che è un documento dove vengono ufficializzati ed evidenziati formalmente i compiti e ruoli delle risorse umane dell'azienda.

1.2 Il contenuto del D. Lgs 231/01

Con il Decreto Legislativo 231/2001 e le sue successive integrazioni normative, che hanno ampliato il novero dei reati ricompresi nell'ambito di operatività della norma in esame, è diventato legge dello Stato il principio per cui le persone giuridiche rispondono patrimonialmente ed in modo diretto dei reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da chi opera professionalmente al loro interno. Si riportano di seguito le normative di riferimento che nel corso degli anni hanno ampliato il novero dei reati cosidetti "reati presupposto 231":

La prima tipologia di reati cui consegue la responsabilità amministrativa dell'Ente è quella dei reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione, che sono contenuti e richiamati negli articoli 24 e 25 del Decreto. Di seguito si elencano le singole fattispecie di reati presupposto:

- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte di un ente pubblico (316 ter cod. pen.);
- truffa in danno dello Stato o d'altro ente pubblico (art. 640, II comma n. 1 cod. pen.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis cod. pen.);
- frode informatica in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640 ter cod. pen.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 cod. pen., art. 321 cod. pen);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 cod. pen.);
- corruzione di persone incaricate di pubblico servizio (art. 320 cod. pen., art. 321 cod. pen.);
- concussione (art. 317 cod. pen.);

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 bis cod. pen.);
- peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322 bis cod. pen.).

L'art. 25 bis del Decreto – introdotto dall'art. 6 della Legge n. 409, del 23 settembre 2001 – richiama, poi, i reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo (artt. 453, 454, 455, 457, 459, 460, 461 e 464 cod. pen.).

Un'ulteriore e importante tipologia di reati cui è ricollegata la responsabilità amministrativa dell'Ente è costituita dai reati societari, categoria disciplinata dall'art. 25 ter del Decreto, disposizione introdotta dal D.Lgs. n. 61, dell'11 aprile 2002, che individua le seguenti fattispecie di reato, così come modificate dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 cod. civ.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ., nella nuova formulazione disposta dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262);
- falso in prospetto (art. 2623 cod. civ., abrogato dall'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, che, però, non costituisce un reato presupposto);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 cod. civ.);
- impedito controllo (art. 2625 cod. civ.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 cod. civ.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 cod. civ.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 cod. civ.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 cod. civ.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis cod. civ.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 cod. civ.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 cod. civ.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 cod. civ.);
- aggiotaggio (art. 2637 cod. civ., modificato dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 cod. civ.).

Con la Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, è stato introdotto l'art. 25 quater, con cui si estende ulteriormente l'ambito di operatività della responsabilità amministrativa da reato ai delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.

La Legge n. 228 dell'11 agosto 2003 ha introdotto l'art. 25 quinquies, a mente del quale l'Ente è responsabile per la commissione dei delitti contro la personalità individuale (artt. 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n.1, 600 quinquies, 601 e 602 cod. pen.).

Pur nella doverosa precisazione che Radius SRL non è società quotata, per correttezza espostiva si ritiene opportuno ricordare che la Legge n. 62 del 18 aprile 2005 (c.d. Legge Comunitaria 2004) e la Legge n. 262 del 28 dicembre 2005, hanno ulteriormente incrementato il novero delle fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto. E' stato, infatti, introdotto l'art. 25 sexies del Decreto, relativo ai reati di abuso dei mercati (c.d. market abuse; artt. 184 e 185 del D. Lgs. n.58 del 1998).

La legge n. 7 del 9 gennaio 2006 ha, inoltre, introdotto l'art. 25 quater 1 del Decreto, che prevede la responsabilità amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che sia integrata la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis cod. pen.).

La Legge n. 146, del 16 marzo 2006, che ha ratificato la Convenzione e i Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001, ha previsto la responsabilità degli enti per alcuni reati aventi carattere trasnazionale. La fattispecie criminosa si considera tale, quando, nella realizzazione della stessa, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia per essa prevista l'applicazione di una sanzione non inferiore nel massimo a 4 anni di reclusione, nonché, quanto

alla territorialità: sia commessa in più di uno Stati; sia commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato; sia commessa anche in un solo Stato ma una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo avvenga in un altro Stato; sia commessa in uno Stato, ma in esso sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato. I reati a tale fine rilevanti sono:

- associazione a delinquere (art. 416 cod. pen.);
- associazione a delinquere di tipo mafioso (art. 416 bis cod. pen.);
- associazione a delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del DPR n. 43/1973);

- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del DPR n. -309/1990);
- traffico di migranti (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286);
- intralcio alla giustizia, nella forma di non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria e del favoreggiamento personale (art. 377 bis e 378 cod. pen.).

La legge n. 123/2007 ed il successivo Testo Unico in tema di salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008), hanno introdotto la responsabilità amministrativa degli enti anche in relazione ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto).

Il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, "Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione ", ha poi inserito nel Decreto (art. 25-octies), quali nuovi reati presupposto, i delitti di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

La legge 18 marzo 2008, n. 48, modificata dal D. Lgs 7 e 8 / 2016, in tema di ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla criminalità informatica, ha previsto la responsabilità dell'ente in relazione ai reati informatici di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater, 635-quinquies, 491-bis e 640-quinquies del codice penale (art. 24-bis).

La Legge 15 luglio 2009, n. 94 (in S.O. n. 128 relativo alla G.U. 24/07/2009) ha disposto (con l'art. 2) l'introduzione dell'art. 24-ter che prevede la responsabilità dell'ente in relazione ai reati di criminalità organizzata di cui agli articoli 416, 416 bis, 416 ter del codice penale e Art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309.

La Legge 23 luglio 2009, n. 99 (in S.O. n. 136 relativo alla G.U. 31/07/2009 n. 176) ha disposto (con l'art. 15) l'introduzione dell'art. 25-bis.1 e dell'art. 25-novies oltre la modifica di alcune parti dell'art. 25-bis che prevedono la responsabilità dell'ente in relazione ai delitti contro l'industria e il commercio, di cui agli articoli 513, 513 bis, 514, 515, 516, 517, 517 ter, 517 quater del codice penale e ai delitti in materia di violazione dei diritti d'autore di cui agli articoli 171 e seguenti bis, ter, septies, octies L. 22 aprile 1941 n° 633.

La Legge 3 agosto 2009, n. 116 (in G.U. 14/08/2009 n. 188) ha disposto (con l'art. 4) l'introduzione dell'art. 25-

novies il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale.

Il D.Lgs. 7 luglio 2011 n. 121 pubblicato sulla G.U. n° 177 del 1 agosto 2011 in attuazione della direttiva 2008/99/CE che ha disposto l'introduzione dell'art. 25-undecies "Reati ambientali" nel D.Lgs. 231/2001 al quale è pure stato aggiunto l'art. 25 decies che ha accolto il già esistente reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'articolo 377 bis del codice penale precedentemente collocato nell'art. 25 novies.

Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n°9 (pubblicato sulla G.U. n.172 del 25/07/2012 entrato in vigore il 9 agosto 2012), ha introdotto nel D.Lgs. 23/2011 l'art. 25 duodicies che tratta norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavori che impiegano Cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare.

La legge N° 68 del 22 Maggio 2015, ha introdotto i cosiddetti ecoreati, ovvero i reati di inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.), disastro ambientale (art. 452 quater c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.), traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452 novies c.p.).

La legge N.186 del 15 Dicembre 2015 ha introdotto il reato di autoriciclaggio (art.648-ter-1bis c.p.).

La legge N.69 del 27 Maggio 2015, ha modificato il reato di false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), introdotto il reato di fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.), introdotto il reato di false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.) novellando l'art. 2622 c.c. che prima era false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori.

Il DL n.7 del 18 Febbraio 2015, modificato dalla L. n. 43 del 17 Aprile 2015 ha introdotto modifiche a vari articoli dei *"Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali"* per il contrasto al terrorismo internazionale con la possibilità di applicare la misura della sorveglianza speciale di pubblica sicurezza ai potenziali "foreign fighters", l'introduzione di una nuova figura di reato destinata a punire chi organizza, finanzia e propaganda viaggi per commettere condotte terroristiche, l'autorizzazione alla polizia a entrare all'interno dei computer da remoto per intercettare le comunicazioni via web dei sospettati di terrorismo, l'aggiornamento di una black-list dei siti internet che vengano utilizzati per la commissione di reati di terrorismo, anche al fine di favorire lo svolgimento delle indagini della polizia giudiziaria, effettuate anche sotto copertura , l'attribuzione al Procuratore nazionale antimafia anche delle funzioni in materia di antiterrorismo

relativamente al coordinamento nazionale delle indagini nei procedimenti per i delitti di terrorismo, anche internazionale.

Il D.Lgs 7 del 15 Gennaio 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei" Reati *informatici e di trattamento illecito di dati".*

Il D.Lgs. 202 del 29 Ottobre 2016 aggiunge la confisca per *"L'associazione a delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope".*

Il D.Lgs 125 del 21 Giugno 2016 ha introdotto modifiche a vari articoli dei" *Reati di falsità di monete, carte di pubblico credito ed in valori di bollo ".*

La legge N. 199/2016 del 29 Ottobre ha modificato l'art.603-bis *"Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro"*.

La legge N. 236 del 11 Dicembre 2016 ha introdotto il reato *"di traffico di organi prelevati da persona vivente art.601-bis c.p."*.

Il D.Lgs. 38 del 15 Marzo 2017 ha inserito il reato *"di Istigazione alla corruzione tra privati art. 2635-bis c.c."* ed ha introdotto modifiche agli artt. 2635 c.c. e 2635 -ter c.c.

La Legge N. 161 del 17 Ottobre 2017 ha modificato l'art. 25 duodeces relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

Infine la Legge N. 167 del 20 Novembre 2017 ha aggiunto l'art. 25 terdeces "Razzismo e xenofobia".

Il Decreto, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, etc., di seguito denominati "Enti") per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato. La previsione della responsabilità amministrativa di cui al Decreto coinvolge, nella repressione degli illeciti

penali ivi espressamente previsti, gli Enti che abbiano tratto interesse e/o vantaggio dalla commissione del reato.

In base al disposto del D.Lgs. 231/01 e successive integrazioni - la responsabilità amministrativa dell'ente si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato:

REATI
Art. 24, D.Lgs. 231/2001 - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
Art. 24-bis, D.Lgs. 231/2001 - Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24-ter, D.Lgs. 231/2001 - Delitti di criminalità organizzata
Art. 25, D.Lgs. 231/2001 - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
Art. 25-bis, D.Lgs. 231/2001 - Reati di falso nummario
Art. 25-bis.1, D.Lgs. 231/2001 - Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter, D.Lgs. 231/2001 - Reati societari
Art. 25-quater, D.Lgs. 231/2001 - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali
Art. 25-quater.1, D.Lgs. 231/2001 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/2001 - Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies, D.Lgs. 231/2001 - Reati di abuso di mercato
Art. 25-septies, D.Lgs. 231/2001 - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro
Art. 25-octies, D.Lgs. 231/2001 - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utile di provenienza illecita
Art. 25-novies, D.Lgs. 231/2001 - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies, D.Lgs. 231/2001 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria
Art. 25-undecies, D.Lgs. 231/2001 - Reati ambientali
Art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/2001 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 26, D.Lgs. 231/2001 – Delitti tentati
Art. 12, L. 9/2013 – Responsabilità amministrativa degli enti che operano nella filiera degli olii vergini di oliva
Art. 4, D.Lgs. 231/2001 / Legge 146/2006 - Reati transnazionali

1.3 Le sanzioni

Riscontrata la possibile commissione di un reato rilevante ai fini del Decreto, l'accertamento della responsabilità dell'Ente è attribuito al Giudice penale competente a decidere della responsabilità della persona fisica che si assume aver commesso il reato.

Qualora ritenuto responsabile, l'Ente è soggetto all'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, qualificate di natura "amministrativa" (art. 9 del Decreto):

I. Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Rispetto ad esse, il Legislatore ha introdotto un meccanismo di applicazione delle sanzioni "per quote". In forza di tale meccanismo, in sede di commisurazione della sanzione il Giudice penale determina:

- il numero delle quote, non inferiore a 100 e non superiore a 1.000, stabilito in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente e dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo di ciascuna quota, da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37, fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

II. Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dall'art. 9, comma 2, del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, sono:

a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;

d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;

e) il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

III. Confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è, ai sensi dell'art. 19 del Decreto, una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

IV. Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è, ai sensi dell'art. 18 del Decreto, una sanzione eventuale e può essere disposta nel caso in cui all'Ente sia comminata una sanzione interdittiva. La pubblicazione della sentenza avviene su uno o più giornali, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la propria sede principale.

1.4 La condizione esimente della responsabilità amministrativa dell'Ente

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, l'art. 6 del Decreto stabilisce che l'ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *"modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi"*. La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento. Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 231/01, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;

Ove il reato venga commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- L'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- I soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

RADIUS SRL ha predisposto e adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 231/2001 e contestualmente ha adottato anche il Codice Etico e tutti i relativi allegati di cui al paragrafo 1.1.

La Società si è pertanto dotata di un SGRA costituito da idonee norme di comportamento e da idonee procedure e protocolli di controllo interno in grado di prevenire la commissione di reati annoverati nel decreto Legislativo, da parte dei soggetti cosidetti apicali ed anche da quelli sottoposti alla loro vigilanza.

1.5. Finalità del modello

Il presente paragrafo ha la funzione precipua di evidenziare le finalità del Presente Testo rinviando agli altri allegati per le specifiche peculiarità dei medesimi.

Va premesso che la società RADIUS SRL mediante l'adozione di un sistema di gestione della responsabilità amministrativa (SGRA) si è dimostrata sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali. A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, l'azienda ha avviato un Progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la rispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal Decreto**.**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Parte Generale – Versione 1.0, denominato MOG231, ha come funzione essenziale quella di fornire indicazioni sui contenuti del decreto legislativo 231/01, che introduce nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa delle società e degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o vantaggio, da soggetti apicali o da soggetti sottoposti alla viglianza delle figure apicali.

Il MOG231 ha altresì funzione di inquadrare il modello di organizzazione, gestione e controllo di RADIUS SRL nell'ottica di fornire adeguata informativa circa i contenuti della legge, di impostare le attività aziendali in linea con il modello e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

In particolare il MOG231 e più in generale tutti i documenti di cui si compone il SGRA di RADIUS SRL, si propongono l'obiettivo di rappresentare un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società, affinché tengano comportamenti corretti e coerenti nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto stesso**.** In particolare, attraverso l'adozione del Modello, l'azienda RADIUS SRL si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- Determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- Ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'azienda, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono

comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche al "Codice Etico" al quale l'azienda intende attenersi nell'esercizio della attività aziendale;

- Consentire alla società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di Attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Nell'ottica della realizzazione di un programma d'interventi sistematici e razionali per l'adeguamento dei propri modelli organizzativi e di controllo, la società ha predisposto una mappa delle attività aziendali e ha individuato nell'ambito delle stesse le cosiddette attività "a rischio" ovvero quelle che, per loro natura, rientrano tra le attività da sottoporre ad analisi e monitoraggio alla luce delle prescrizioni del Decreto.

A seguito dell'individuazione delle attività "a rischio", l'azienda ha ritenuto opportuno definire i principi di riferimento del Modello Organizzativo che intende attuare, tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le linee guida elaborate in materia dalle associazioni di categoria.

La Società si impegna a svolgere un continuo monitoraggio della propria attività sia in relazione ai suddetti reati, sia in relazione all'espansione normativa cui potrà essere soggetto il Decreto Legislativo 231/01. Qualora dovesse emergere la rilevanza di uno o più dei reati sopra menzionati, o di eventuali nuovi reati che il Legislatore riterrà di inserire nell'ambito del Decreto, la Società valuterà l'opportunità di integrare il presente Modello con nuovi presidi di controllo e/o nuove Parti Speciali.

Alla luce di quanto sopra evidenziato Il presente documento ha come obiettivo quello di evidenziare, anche nei confronti di soggetti terzi, che i comportamenti illeciti sono condannati da RADIUS SRL in quanto contrari alle disposizioni di legge e ai principi cui RADIUS SRL intende attenersi nello svolgimento della propria attività aziendale. Per fare ciò al modello dovrà essere fornita adeguata visibilità, ad esempio (per ciò che concerne il solo MOG231 e il CE231) direttamente mediante pubblicazione sul sito internet della società.

A tale fine il documento tiene in debito conto i contenuti dello Statuto della Società, i principi di gestione e amministrazione della Società e la sua struttura organizzativa, e fa riferimento al complesso delle norme procedurali interne e dei sistemi di controllo in essere.

1.6 Linee Guida di Confindustria

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3, D.Lgs. 231/2001), i Modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Confindustria in data 31 Marzo 2008, ha emanato una versione aggiornata delle proprie *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01".* Il Ministero di Grazia e Giustizia in data 9 Aprile 2008 ha approvato dette Linee Guida, ritenendo che l'aggiornamento effettuato sia da considerarsi *"complessivamente adeguato ed idoneo al raggiungimento dello scopo fissato dall'art. 6 del Decreto"*. Tali linea guida sono state poi nuovamente aggiornate nel 2014. Le Linee guida di Confindustria indicano un percorso che può essere in sintesi così riepilogato:

- Individuazione delle aree di rischio, al fine di evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;
- Predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- Codice Etico
- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistemi di controllo e gestione
- Comunicazione al personale e sua formazione

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- Verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- Applicazione del principio di segregazione dei compiti;
- Documentazione dei controlli;
- Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure;

Individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili in:

- Autonomia e indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità di azione;
- Previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti, il Modello adottato dall'Ente deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale. Tali linee guida in quanto naturale punto di riferimento per i modelli delle singole imprese vengono comunque allegate a formare parte integrante del presente modello nella versione più aggiornata disponibile.

2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

2.1 Elementi fondamentali del Modello

Con riferimento alle *"esigenze"* individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla società nella definizione del Modello ed in particolare più correttamente nella definizione di un adeguato sistema di gestione della responsabilità amministrativa dell'Ente (SGRA) possono essere così riassunti:

- Mappa delle attività aziendali "sensibili" ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali "sensibili", a garantire i principi di controllo (vedi punto 4);
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "Organismo" o "ODV") e attribuzione al medesimo di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'ODV;

- Attività d'informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231 i Sistemi di Gestione già in essere e precisamente il sistema di gestione della qualità secondo la UNI EN ISO 9001 e la UNI EN ISO 13485 specifica quest'ultima per i dispositivi medici.

2.2 Modello, codice etico e sistema disciplinare

L'azienda ha ritenuto opportuno formalizzare i principi etici a cui la Società quotidianamente si ispira nella gestione delle attività aziendali all'interno di un Codice Etico, in considerazione anche dei comportamenti che possono determinare la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- Improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione;
- Richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice etico, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- Definire un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- Il Codice Etico riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di *"deontologia aziendale"* che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- Il Codice Etico rimanda al sistema disciplinare aziendale atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello, previsto all'art. 6, comma 2 lett. e) del Decreto;
- Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo.

In particolare, oltre a quanto specificamente previsto nei protocolli di prevenzione adottati da RADIUS SRL, le regole di condotta, in linea generale, prevedono che i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti e i Partners non debbano porre in essere comportamenti anche solo potenzialmente idonei ad integrare le fattispecie di reato previste nel decreto e ancora che i Dipendenti, gli Amministratori, i Consulenti e i Partners debbano evitare di porre in essere comportamenti che possano generare una situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione. Le regole di condotta prevedono altresì che sia fatto divieto di procedere ad elargizioni in denaro o altre utilità nei confronti di pubblici funzionari; che sia obbligatorio il rispetto della prassi aziendale e del relativo budget per la distribuzione di omaggi e regali.

In particolare, preme rilevare come sia vietata qualsiasi forma di regalo o elargizione di altro vantaggio (quali promesse di assunzione, ecc.) a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei Paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore oppure perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico ovvero l'immagine della Società o del Gruppo. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo adeguato al fine di consentire le relative verifiche, ed essere autorizzati dal responsabile di funzione. L'Organismo di Vigilanza effettuerà, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri, controlli e verifiche sulla distribuzione di omaggi e regali.

Le regole di condotta prevedono inoltre che i rapporti nei confronti della Pubblica Aministrazione debbano essere gestiti in modo univoco, intendendosi con ciò che le persone che rappresentano la Società nei confronti della P.A.

debbano ricevere un esplicito mandato da parte della Società, sia che esso si identifichi con il sistema di deleghe e procure attualmente in essere, sia che esso avvenga per mezzo di sub-deleghe nell'ambito dei poteri conferiti e dell'organizzazione delle mansioni lavorative di chi rappresenta la Società.

Resta inteso che chiunque svolga una funzione di controllo e di supervisione nei confronti dei Dipendenti che operano con gli enti pubblici debba seguire con attenzione e con le più adeguate modalità l'attività dei propri sottoposti e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

I compensi dei Consulenti e dei Partners devono sempre essere stipulati in forma scritta. Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura.

Gli amministratori sono tenuti a rispettare i più elementari principi di trasparenza in occasione dell'assuznione delle decisioni aziendali che abbiano diretto impatto sui soci e/o sui terzi.

Infine data l'evoluzione continua e costante del contesto aziendale, il grado di esposizione della Società alle conseguenze giuridiche di cui al Decreto Legislativo 231 può variare nel tempo. Tale aspetto richiede un monitoraggio e una mappatura costante delle aree soggette a rischio commissione reati presupposto ai sensi della normativa di riferimento.

A titolo esemplificativo e non certamente esaustivo tra i fattori che dovranno essere considerati nell'analisi diretta a valutare le necessità di aggiornamento vi sono l'entrata in vigore di nuove regole e normative che incidano sull'operatività della Società; variazioni al sistema interno di organizzazione, gestione e controllo; modifica delle attività tipiche aziendali.

Il periodico aggiornamento del Modello è devoluto all'attività di viglianza che ricopre l'Organismo di Vigilanza. Tale Organismo opera sulla base delle mappa dei rischi in essere, rileva la situazione effettiva, misura i gap esistenti tra la prima e la seconda e richiede l'aggiornamento delle valutazioni del potenziale rischio.

2.3 Approvazione e recepimento dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico

Essendo il Modello un *"atto di emanazione dell'organo dirigente"* (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa al CDA di RADIUS SRL la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Parimenti, anche il Codice Etico e tutti gli altri documenti che compongono nel loro complesso il SGRA sono stati approvati con apposita delibera del CDA di RADIUS SRL, in quanto parti integranti del Modello Organizzativo a cui sono allegati.

3. POTENZIALI AREE A RISCHIO - PROCESSI STRUMENTALI

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/01 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

Per procedere con la suddetta attività è stato anzitutto necessario avviare una fase preliminare di raccolta della documentazione e di monitoraggio dei processi aziendali e della struttura organizzativa di RADIUS SRL.

E' stato costitutito un gruppo di lavoro composto dal DG e dalle diverse funzioni responsabili interne (responsabile qualità, responsabile amministrazione, responsabile risorse umane, responsabile commerciale, responsabile segreteria commerciale) ed anche da consulenti esterni, tra i quali la società che per conto di RADIUS SRL si occupa di sicurezza informatica, al fine di analizzare il contesto aziendale nell'identificazione delle aree maggiormente esposte alle conseguenze sanzionatorie previste dal decreto.

Alla luce delle risultanze dell'analisi documentale e delle interviste presso l'azienda, è stato possibile determinare l'entità dei rischi rilevanti come da documento di risk assesment RA231.

Prima della compilazione del documento di risk assesment i consluenti esterni, assieme al gruppo di lavoro, hanno individuato le aree aziendali per cui risultava necessario predisporre adeguate procedure gestionali e più in generale hanno individuato tutti gli aspetti aziendali da implementare per ottemperare alle previsoni di cui alla normativa di riferimento.

Tale attività si è concretizzata nella stesura del Manuale denominato GAP231.

In sostanza l'attività prodromica posta in essere dal gruppo di lavoro ha determinato nell'ordine: a) un approfondimento dei contenuti della normativa comprese le fattispecie di reato richiamate; b) una ricognizione dettagliata delle aree aziendali dove in assenza di adeguati presidi sarebbe stata maggiore la probabilità di commissione dei reati previsti dal decreto; c) la predisposizione di un adeguato documento di risk assesment

(RA231) diretto alla valutazione del rischio di commissione del reato presupposto ai sensi della normativa 231/01, in base al reato, alla probabilità di accadimento e al suo peso e impatto.

4. ELENCAZIONE DELLE AREE / ATTIVITA' SENSIBILI

Con specifico riferimento alla realtà aziendale della Ditta RADIUS SRL, al tempo dell'adozione del modello, le aree nel cui ambito è possibile la commissione di reati presupposto ai sensi del D. Lgs 231/01 riguardano nella sostanza quelle attività che sono caratterizzate da contatti diretti e/o indiretti con la Pubblica Amministrazione, ad eccezione comunque dei reati propri che richiedono da parte del soggetto agente la qualifica di Pubblico Ufficiale o di esercente un pubblico servizio. Per ciò che concerne i reati societari va chiarito che RADIUS SRL non è società quotata e pertanto è solo parzialmente interessata da tale tipologia di reati presupposto. Sono interessate anche tutte le attività che sono in qualche modo coinvolte dall'utilizzo della rete informatica intesa come struttura integrata di apparati, collegamenti, infrastrutture e sistemi e ciò per quanto attiene ai delitti informatici e al trattamento illecito di dati.

Vi sono poi altri rischi, come ad esempio quelli relativi alla commisione di reati contro l'industria e il commercio, di reati in materia di falso nummario, di reati in materia di violazione del diritto d'autore ed ancora di reati quali la ricettazione e il riciclaggio per i quali, la propabilità di accadimento, alle volte risulta decisamente modesta (medio bassa, nel complesso tendente al basso) ed alle altre invece, non riusultano esservi le condizioni minime perché tali rischi possano configurarsi in ordine alle attività specifiche svolte da RADIUS SRL (si pensi a titolo esemplificativo ai delitti di illegale fabbricazione di armi).

Per contro i rischi relativi alla commissione di reati in materia criminalità organizzata anche transnazionali, di reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di reati inerenti pratiche di mutilazione, di reati di market abuse sono, per la maggior parte, o solo teoricamente ipotizzabili o altrimenti proprio non ipotizzabili e pertanto tali tipologie di reati, non richiedono la predisposizone di apposite procedure di presidio del rischio.

Stessa cosa dicasi in ordine ai reati ambientali per i quali, il backgraound della Ditta RADIUS SRL non ha mai registrato situazioni di rischio tali da necessitare la predisposizione di apposite procedure di presidio.

Di seguito si vanno ad evidenziare le categorie di attività ed operazioni alle quali sono principalmente riconducibili le attività sensibili:

Rapporti con la pubblica amministrazione:

1. intrattenimento di rapporti con Istituti ed Enti Pubblici al fine delle verifiche per il rilascio delle autorizzazioni e delle certificazioni necessarie allo svolgimento dell'attività aziendale;
2. Conferimenti d'incarichi di consulenza esterna con soggetti o con ditte che possono avere a loro volta contatti con funzionari pubblici in nome e per conto della società;
3. Finanziamento, gestione e/o sponsorizzazione di eventi formativi, dimostrativi e congressuali;
4. Contatti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio nel corso di procedimenti ispettivi di carattere amministrativo, fiscale, previdenziale, giudiziario;
5. Partecipazione a bandi di gara per l'offerta di beni e servizi e rapporti commerciali con la PA.

Adempimenti di carattere societario necessari per la conduzione dell'azienda:

1. *Attività di commercializzazione di beni e servizi*: tra le aree a rischio troviamo la partecipazione a gare e appalti pubblici, la sottoscrizione di convenzioni e/o accordi con Enti Pubblici, l'attività di promozione e vendita commerciale;
2. *Attività di approvigionamento di beni e servizi*: tra le aree a rischio troviamo le attività connesse alla stipula e all'esecuzione di convenzioni, accordi e/o contratti con fornitori italiani, europei o extra UE, con particolare riferimento alla selezione dei fornitori;
3. *Attività relative alle Pubbliche Relazioni*: acquistano rilevanza eventuali attività di pressione e di influenza mediante gruppi organizzati, anche per il tramite di consulenti esterni, dirette ad influenzare le decisioni della Pubblica amministrazione;
4. *Tutela ambientale, igiene e sicurezza sul lavoro*: acquistano rilevanza tutte le attività ordinarie svolte da parte della Società con particolare riferimento alle dipsosizioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro ai sensi del D.Lgs 81/2008;
5. *Gestione del Personale:* Attività a rischio quali ad esempio l'assunzione di personale a seguito di pressioni e segnalazioni da parte di funzionari pubblici, attività di contatto con la Pubblica amministrazione ma anche con soggetti terzi inerenti il rilascio di dichiarazioni che hanno ad oggetto il possesso di qualifiche e/o di specializzazioni e/o certificazioni che se ottenute determinerebbero il conseguimento di benefici di

vario genere e natura, attività volte al rilascio di dichiarazioni e/o autocertificazioni finalizzate all'ottenimento di agevolazioni, contributi, incentivi ecc …

6. *Gestione amministrativa e finanziaria dell'azienda:* Attività di rischio che hanno a che vedere con tutte le incombenze inerenti la gestione amministrativa e finanziaria dell'impresa, quali a titolo esemplificativo, la predisposizone di bilanci e documenti derivati, nonché più in generale tutte le attività che riguardano gli adempimenti fiscali; Attività amministrativa ordinaria soprattutto laddove svolta mediante l'utilizzo del mezzo informatico; Attività che determinano l'affidamento a soggetti terzi di attività amministrativa, fiscale e contabile;

Resta inteso ad ogni buon conto che le principali aree di attività potenzialmente a rischio sono elencate nelle parti speciali del presente modello e nel documento di Risk Assesment.

5. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE DI RADIUS SRL

Nel presente paragrafo e nel successivo, si darà contezza della struttura organizzativa aziendale di RADIUS SRL e più nel dettaglio dei meccanismi di protezione e prevenzione di cui la Società è dotata al fine di scongiurare il rischio commissione reati presupposto.

La gestione dell'Azienda è affidata al CDA. Con apposito verbale del CDA sono stati indicati nel dettaglio tutti i poteri delegati al Presidente e quelli delegati ai consiglieri con specifica indicazione dei relativi limiti anche in ordine ai poteri di spesa e di rilascio delle garanzie, nonché di richiesta affidamenti. Tutti i documenti che compongono il SGRA sono stati preventivamente vagliati, discussi e valutati dal CDA di RADIUS SRL in apposite sedute che li ha poi deliberati e formalmente adottati.

<u>Organigramma</u>

La società è dotata di apposito organigramma, riportato in diversi documenti del SGRA tra cui anche il risk assesment. Per il tramite dell'organigramma è possibile avere una chiara indicazione circa l'assetto strutturale della società ed anche circa la collocazione del personale dipendente. L'organigramma consente di meglio comprendere l'articolazione di obiettivi e responsabilità.

Sistema di Procure e deleghe

In forza di quelle che sono le necessità operative della società, il CDA di RADIUS SRL come sopra riportato ha adottato già nel verbale di nomina dei membri del consiglio di amministrazione, un adeguato sistema di deleghe volto a definire con precisone i limiti quali-quantitativi dei poteri attributi ai due consiglieri.

Oltre al verbale richiamato, valido al fine di individuare i limiti funzionali attribuiti al Presidente e al consigliere, per garantire piena ed adeguata funzionalità all'attività aziendale, anche nell'ottica di un maggior snellimento delle operazioni ordinarie, il CDA di RADIUS SRL ha approvato apposito sistema di poteri e deleghe in ordine all'esecuzione di operazioni finanziarie, in ordine alla possibilità di interfacciarsi con la pubblica ammnistrazione e con le autorità di vigilanza nel corso di eventuali ispezioni. Ai fini del D. Lgs 231/2001 si precisa che la procura è condizione necessaria ma non sufficiente per attribuire al procuratore la qualifica di soggetto apicale.

La decisione di procedere con il conferimento di deleghe è rimessa alla necessità di far fronte ad esigenze operative dell'azienda, in un'ottica di snellimento ed efficientamento aziendale.

Di seguito i requisisti essenziali di un sistema di poteri e deleghe volto ad un efficace prevenzione della commissione di reati presupposto 231:

1. *deleghe*

tutti coloro (compresi anche i dipendenti) che intrattengono per conto della Società rapporti con la P.A. e le Autorità di vigilanza, devono essere dotati di delega formale in tal senso e, ove necessario, di apposita procura per l'attribuzione della quale si veda il prossimo punto.

Le deleghe devono associare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma, ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi intervenuti nella Società.

Ciascuna delega deve definire in modo specifico e univoco: a) i poteri del delegato; b) il soggetto (organo o individuo) a cui il delegato riporta; c) i poteri gestionali assegnati con le deleghe devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali; d) il soggetto delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferite.

2. *Procure*

Le procure *generali funzionali* sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna oppure (in caso collaboratori non dipendenti) di specifico contratto di incarico, che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione dei poteri di rappresentanza ed

eventualmente i relativi limiti di spesa, il tutto comunque nel rispetto del Codice di Comportamento, del Modello Organizzativo e dei vincoli posti dai budget, dalle procedure che presiedono alle operazioni di esecuzione – controllo – monitoraggio delle Attività Sensibili.

La procura può essere conferita a persone fisiche oppure a persone giuridiche che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Poiché il conferimento della procura dovrà avere riguardo al ruolo aziendale ricoperto, in caso di mutamento dello stesso da parte del Procuratore, questi perderà la procura ricevuta se la nuova posizione non ne giustifichi il mantenimento. Qualora invece il mantenimento sia giustificato, ma la procura debba essere utilizzata con limiti e modalità differenti, al Procuratore verrà nuovamente inviata idonea comunicazione come di seguito previsto: ogni Procuratore verrà informato del rilascio della procura con l'invio di apposita informativa contenente il testo della stessa ed i limiti e modalità per l'esercizio dei poteri conferiti.

Fatta eccezione per i dipendenti destinatari di procure, nessun altro collaboratore può sottoscrivere e/o predisporre, in qualsiasi forma, atti e/o documenti che impegnino la Società, salvo specifica Autorizzazione correlata ai compiti operativi assegnati e limitatamente agli stessi. In taluni casi, possono infatti essere conferite anche *procure speciali limitate per specifici atti*.

I Procuratori non possono sub-delegare a terzi, neppure se dipendenti dell'azienda, i poteri di rappresentanza ad essi conferiti dalla procura rilasciatagli dal CDA, a meno che ciò non sia espressamente previsto nello schema dei poteri e delle deleghe approvato dalla società.

6. STRUTTURA DEI CONTROLLI

6.1 Principi di controllo interno

Nell'ambito dello sviluppo delle attività di definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di rischio-reato, sono stati individuati, sulla base della conoscenza della struttura interna e della documentazione aziendale, i principali processi, sotto processi o attività nell'ambito dei quali, in linea di principio, potrebbero realizzarsi i reati o potrebbero configurarsi le occasioni o i mezzi per la realizzazione degli stessi.

Con riferimento a tali processi, sotto processi o attività è stato rilevato il sistema di gestione e di controllo in essere, focalizzando l'analisi sulla presenza/assenza all'interno dello stesso dei seguenti elementi di controllo:

- **Regole comportamentali**: esistenza di regole comportamentali idonee a garantire l'esercizio delle attività aziendali nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dell'integrità del patrimonio aziendale;
- **Procedure**: esistenza di procedure interne adeguatamente formalizzate a presidio dei processi nel cui ambito potrebbero realizzarsi le fattispecie di reati previste dal D.Lgs. 231/01 o nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi di commissione degli stessi reati. Le caratteristiche minime che sono state esaminate sono:
    - Definizione e regolamentazione delle modalità e tempistiche di svolgimento delle attività;
    - Tracciabilità degli atti, delle operazioni e delle transazioni attraverso adeguati supporti documentali che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti a vario titolo coinvolti nell'operazione (autorizzazione, effettuazione, registrazione, verifica dell'operazione);
    - Chiara definizione della responsabilità delle attività (detta anche accountability), principio in forza del quale, qualsiasi attività deve fare riferimento ad una persona o ad una unità organizzativa che ne detiene la responsabilità;
    - Esistenza di criteri oggettivi per l'effettuazione delle scelte aziendali;
    - Adeguata formalizzazione e diffusione delle procedure aziendali in esame;
- **Segregazione dei compiti**: una corretta distribuzione delle responsabilità e la previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto. Nella sostanza si tratta di dare applicazione al principio in forza del quale l'autorizzazione ad effettuare un'operazione deve essere sotto responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione;
- **Livelli autorizzativi**: chiara e formalizzata assegnazione di poteri e responsabilità, con espressa indicazione dei limiti di esercizio in coerenza con le mansioni attribuite e con le posizioni ricoperte nell'ambito della struttura organizzativa**;**
- **Attività di controllo**: esistenza e documentazione di attività di controllo e supervisione, compiute sulle transazioni aziendali;

- **Attività di monitoraggio**: esistenza di meccanismi di sicurezza che garantiscano un'adeguata protezione/accesso ai dati e ai beni aziendali**;**

Nello specifico, i sistemi di controllo in essere per ciascuna area aziendale/processo evidenziato, sono riepilogati nelle parti speciali del presente Modello.

6.2. Sistema dei controlli interni

In linea generale, i controlli possono essere suddivisi in tre diversi livelli.

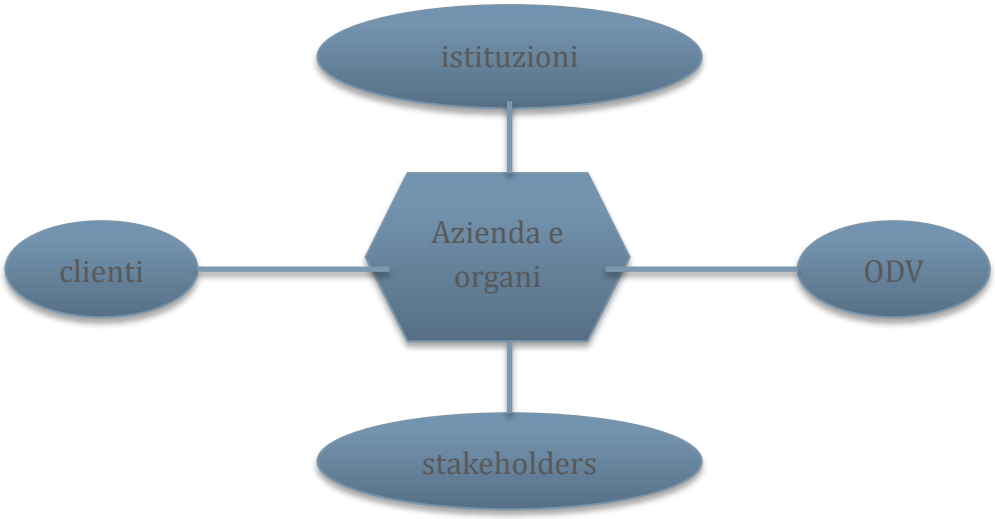
Controlli di primo livello: sono controlli tecnici e operativi sul corretto e regolare andamento delle attività. Svolti dalle persone o dalle strutture (Funzioni) che hanno la responsabilità dell'attività. Possono anche essere incorporati nelle procedure. Nel caso specificio sono stati richiamati espressamente nel documento di risk assesment. I controlli di primo livello possono essere esplicitati a titolo esemplificativo mediante controlli di tipo informatico o mediante segnalazioni di anomalie ed errori o ancora mediante il blocco automatico del flusso procedurale. Sono controlli di primo livello anche quelli svolti direttamente da parte del responsabile organizzativo che, tra i suoi compiti deve procedere anche alla supervisione delle attività in carico e alla loro conduzione in linea con le finalità aziendali.

Controlli di secondo livello: sono verifiche effettuate da unità diverse da quelle operative sul regolare espletamento delle attività e sul corretto rispetto delle procedure ed utilizzo delle deleghe. Anche tali controlli sono spesso disciplinati da apposite procedure e norme interne e si possono effettuare anche con sistemi informativi Automatizzati. Sono controlli che rispondono al principio di separazione dei compiti.

Controlli di terzo livello: anch'essi rispondono al principio di seprazione dei compiti e pur essendo controlli interni sono svolti da entità indipendenti (tipicamente il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza).

7. DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi aziendali**.** Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partners commerciali e/o finanziari. Di seguito schema riassuntivo:



8. ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1 I requisiti

L'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/01, individua l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, come requisito essenziale affinché l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità "amministrativa" dipendente dalla commissione dei reati specificati nel D.Lgs. stesso.

I requisiti che l'organo di controllo deve soddisfare per un efficace svolgimento delle predette funzioni sono:

- Autonomia ed indipendenza: l'Organismo di Vigilanza deve essere sprovvisto di compiti operativi e deve avere solo rapporti di staff - come meglio si dirà in seguito - con il vertice operativo aziendale e con il CDA;
- Professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: a tal fine i componenti del suddetto organo devono avere conoscenze specifiche in relazione a qualsiasi tecnica utile per prevenire la commissione di reati, per scoprire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto dei modelli da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale;
- Continuità di azione, al fine di garantire la costante attività di monitoraggio e di aggiornamento del Modello e la sua variazione al mutare delle condizioni aziendali di riferimento.

8.2 Individuazione e nomina

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del D. Lgs 231/01 il CDA di RADIUS SRL nomina l'Organismo di Vigilanza.

In sede di costituzione, il CDA determina la composizione, monosoggettiva o plurisoggettiva dell'ODV, assicurando comunque che in caso di composizione monosoggettiva, il ruolo di ODV debba comunque essere affidato ad un professionista esterno alla Società in possesso dei requisiti di cui al precedente paragrafo 8.1 o dal legale rappresentante stesso, ai sensi dell'art. 6 comma IV D.Lgs 231/2001. In caso di composizione plurisoggettiva, dovrà essere presente almeno un membro esterno con funzioni di Presidente e siano assicurati i requisiti di cui al precedente paragrafo 8.1. L'ODV resta in carica tre anni e l'incarico potrà essere rinnovato dal CDA. L'ODV, così come i singoli componenti, potrà essere revocato dal CDA solo per giusta causa, quale, a titolo meramente esemplificativo, una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico. Nel caso di dimissioni o rinuncia all'incarico da parte di uno dei componenti dell'Organismo, la nomina del sostituto è adottata dal CDA di RADIUS SRL.

Il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza è disciplinato da un apposito statuto approvato dal CDA. Tale regolamento prevede, tra l'altro, le funzioni, i poteri e i doveri dell'Organismo, nonché i flussi informativi verso il il CDA. Sotto questo profilo è opportuno prevedere che ogni attività dell'Organismo di Vigilanza sia documentata per iscritto ed ogni riunione o ispezione cui esso partecipi sia opportunamente verbalizzata.

8.3 Funzioni e poteri

In base a quanto emerge dal testo del D.Lgs. 231/01, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riepilogate:

- Vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra comportamenti concreti e Modello istituito;
- Valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a ridurre ad un livello accettabile i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento dei modelli sia alle mutate realtà organizzative aziendali, sia ad eventuali mutamenti normativi. L'aggiornamento può essere proposto dall'Organismo di Vigilanza, ma deve comunque essere adottato dall'organo dirigente.

In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- Vigilare sull'effettività del Modello attuando le procedure di controllo previste;
- Verificare l'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- Verificare il mantenimento, nel tempo, dei requisiti richiesti promuovendo, qualora necessario, il necessario aggiornamento;
- Promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del Modello e del sistema di vigilanza sull'attuazione dello stesso;
- Assicurarsi i flussi informativi di competenza;
- Assicurare l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- Segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

Nell'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di:

- Emanare disposizioni ed ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza;
- Accedere a qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. n. 231/01;

- Ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello;
- Disporre che i Responsabili delle funzioni aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento dal CDA e potrà, a sua volta, chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento, al fine di riferire sul funzionamento del Modello o su situazioni specifiche.

8.4 Flussi informativi dell'ODV nei confronti del vertice societario

Sistema delle deleghe

All'ODV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il sistema di deleghe e di procure in vigore presso la Società.

Segnalazioni di esponenti aziendali o di terzi

Allo stesso tempo, dovrà essere portata a conoscenza dell'ODV qualunque informazione, di qualsiasi tipo, che sia giudicata attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio così come individuate nel Modello. L'obbligo riguarda principalmente le risultanze delle attività poste in essere dalla Società, nonché le atipicità e le anomalie riscontrate. A tale riguardo valgono le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte le segnalazioni relative a possibili ipotesi di commissione di reati previsti dal Decreto o, comunque, di condotte non in linea con le regole di condotta adottate dalla società;
- L'ODV valuterà le segnalazioni ricevute e adotterà i provvedimenti conseguenti, dopo aver ascoltato, se ritenuto opportuno, l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione;
- Le segnalazioni potranno essere effettuate in forma scritta ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello e delle procedure aziendali adottate. L'ODV agirà in modo da garantire i soggetti segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando, altresì, l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

Oltre a ciò, devono essere necessariamente trasmesse all'ODV tutte le informazioni che presentino elementi rilevanti in relazione all'attività di vigilanza, come ad esempio:

- I provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al Decreto;
- Tutte le richieste di assistenza legale effettuate dalla Società;
- L'eventuale richiesta per la concessione di fondi pubblici o per l'ottenimento di forme di finanziamento dei fondi già in gestione;
- Le notizie relative all'attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari intrapresi e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti.

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- Devono essere raccolte tutte le segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate;
- L'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'ODV dell'azienda;
- L'ODV, valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), potrà suggerire all'organo amministrativo eventuali azioni correttive;
- Le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- Le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

Spetta all'ODV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

9. INFORMAZIONE, FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

Al fine di promuovere una cultura d'impresa ispirata al rispetto della legalità e della trasparenza, l'azienda assicura l'ampia divulgazione del Modello e l'effettiva conoscenza dello stesso da parte di chi è tenuto a rispettarlo.

Una copia del Modello - nonché una copia di ogni intervenuta modifica e aggiornamento - è consegnata, oltre che al CDA, alle figure apicali e ai loro sottoposti e più in generale a tutti coloro che sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Modello.

Una copia del Modello, in formato elettronico, è altresì inserita nel server aziendale, al fine di consentire ai dipendenti una consultazione giornaliera, e pubblicata sul sito della Società (solo la parte generale del modello 231 e il Codice Etico) al fine di renderlo disponibile a tutte le parti interessate.

Prima dell'entrata in servizio i dipendenti neo-assunti riceveranno una specifica formazione sul Modello.

L'adozione del Modello e le sue successive modifiche ed integrazioni, sono portate a conoscenza di tutti i soggetti con i quali l'azienda intrattiene rapporti d'affari rilevanti.

La società predispone, ogni anno, un piano d'interventi formativi per i propri dipendenti e per le figure apicali al fine della completa acquisizione dei contenuti del modello di gestione.

10. SISTEMA SANZIONATORIO, DISCIPLINARE E CIVILISTICO

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/01 stabiliscono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello"*.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico non può prescindere dalla predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D. Lgs. 231/01, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti i Destinatari.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, promuovendo nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società, la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o degli incarichi assegnati.

Quindi il sistema disciplinare applicabile in caso di violazione di quanto previsto dal Modello è volto a rendere effettiva ed efficace l'adozione dello stesso e l'azione dell'OdV, ciò in virtù anche di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto. Requisito fondamentale delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio ai seguenti criteri:

- Gravità della violazione;
- Condotta;
- Modalità di commissione della condotta;
- Livello gerarchico all'interno dell'Ente;
- Eventuale recidiva e danno per la società.

10.1 Violazione del modello

Ai fini dell'ottemperanza al D.Lgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituiscono violazione del Modello:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi sensibili) o di attività a questi connesse;
- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico o a norme legislativi o regolamentari, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Codice Etico, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse.

Di seguito sono riportate le sanzioni previste per le diverse tipologie di Destinatari.

10.2 misure nei confronti dell'organo amministrativo

La Società valuta con rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano l'immagine verso i dipendenti, i soci, i creditori e il pubblico. La formazione e il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione del Modello da parte del DG e dell'Amministratore Delegato, l'OdV prenderà gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge e/o la revoca di deleghe eventualmente conferite ad entrambi dall'assemblea soci.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà delle società di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie.

10.3 misure e sanzioni nei confronti dei dipendenti

L'inosservanza delle procedure descritte nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 implica l'applicazione di sanzioni disciplinari individuate a carico dei Destinatari che verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970 e del CCNL applicabile in azienda.

Qualora vengano accertate una o più delle violazioni indicate al paragrafo precedente, in ragione della loro gravità ed eventuale reiterazione, sono comminati, nel rispetto del CCNL di categoria applicato, i seguenti provvedimenti disciplinari:

- Richiamo verbale
- Ammonizione scritta
- Multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione
- Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni
- Licenziamento con o senza preavviso

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari avverrà nel rispetto delle norme procedurali di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e di cui al vigente CCNL di categoria applicati, secondo un principio di proporzionalità (in base alla gravità della violazione e tenuto conto della recidiva).

In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- All'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- Al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- Alle mansioni del lavoratore;

- Alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- Alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- Alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, verrà sempre informato l'OdV.

10.4 misure e sanzoni nei confronti dei soggetti aventi rapporti contrattuali con la società

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001 da parte di fornitori, collaboratori, consulenti esterni, partner aventi rapporti contrattuali/commerciali con l'azienda, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

11. MODIFICA, IMPLEMENTAZIONE E VERIFICA DI FUNZIONAMENTO DEL MODELLO

11.1 Modifiche ed integrazione dei principi di riferimento del modello

Anche dietro suggerimento dell'ODV il CDA provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni dei principi di riferimento del Modello, allo scopo di consentire la continua rispondenza del Modello medesimo alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura dell'Ente.

11.2 implementazione del modello e attuazione dei controlli sulle aree di attività a rischio

Il CDA di RADIUS SRL provvede all'attuazione del Modello, mediante valutazione ed approvazione delle azioni necessarie per l'implementazione degli elementi fondamentali dello stesso. Il CDA della società deve altresì garantire, anche dietro suggerimento da parte dell'ODV, l'aggiornamento del Modello, in relazione alle esigenze che si rendessero necessarie nel futuro. L'ODV è chiamato a verificare il rispetto di una efficace e concreta attuazione del Modello deliberato.

12. PARTI SPECIALI

12.1 Finalità delle parti speciali

Le Parti Speciali hanno la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello 231 dovranno seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella società, la commissione di reati previsti dal Decreto e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali. Per tali ragioni le parti speciali del MOG 231 sono definite come PROTOCOLLI DI PREVENZIONE dal rischio di commissione reati presupposto. Nello specifico, le Parti Speciali del Modello 231 hanno lo scopo di:

- Indicare le modalità che i destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- Fornire all'ODV ed alle altre funzioni di controllo gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio, controllo e verifica;
- In linea generale, tutti i destinatari dovranno adottare, ciascuno per gli aspetti di propria competenza, comportamenti conformi ai contenuti dei seguenti documenti: Modello 231; Codice Etico; Procedure e disposizioni; Procure e deleghe; Ordini di servizio; Comunicazioni organizzative; Sistemi di gestione delle problematiche di sicurezza e ambientali; Ogni altro documenti che regoli attività rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto.

È inoltre espressamente vietato adottare comportamenti contrari a quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

12.2 Struttura delle parti speciali

Le Parti Speciali del Modello 231 sono composte da una parte preliminare dedicata alle regole generali cui si uniforma la condotta degli organi sociali, dei dipendenti, dei partners commerciali, dei collaboratori o consulenti e dei soggetti esterni che operano in nome e per conto dell'azienda (qui di seguito, per brevità, semplicemente "destinatari del Modello 231") ed all'individuazione delle aree di attività a rischio, nonché da singole sezioni dedicate alle categorie di reati presi in considerazione dal Decreto e considerate sensibili dalla società a seguito dell'attività di mappatura dei rischi.

Per RADIUS SRL le Parti Speciali adottate sono le seguenti:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione (MOGC-SPE-01)
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (MOGC-SPE-02)
3. Delitti di criminalità organizzata (MOGC-SPE-03)
4. Delitti contro l'industria e il commercio (MOGC-SPE-04)
5. Reati societari (MOGC-SPE-05)
6. Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche (MOG-SPE-06)
7. Ricettazione, riciclaggio e impiego di danaro, beni o utilità di proveninenza illecita (MOGC-SPE-07)
8. Reati in materia di violazione del diritto d'autore (MOGC-SPE-08)
9. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (MOGC-SPE-09)

12.3 Specifiche in caso di delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del d.lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.