

ROHDE E SCHWARZ ITALIA SPA

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

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

Aggiornamento del 9 luglio 2025
Approvato dal CdA in data 8 agosto 2025

Sommario

Capitolo 1	5
Definizioni	5
Area di rischio	5
Attività sensibile	5
CCNL	5
Codice Etico	5
Collaboratori	5
Consulenti	5
Decreto	5
Destinatari.....	5
Linee guida.....	6
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, o Modello, o MOG.....	6
Organi sociali.....	6
Organo Dirigente.....	6
Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo.....	6
PA	6
Partner	6
Procedure interne.....	6
Protocolli operativi.....	6
Reati.....	7
Regole di condotta	7
Whistleblowing	7
ROHDE & SCHWARZ ITALIA SPA o RSI o la Società o l'Azienda.....	7
Capitolo 2	7
La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, società ed associazioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato	7
2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001	7
2.2. Apparato sanzionatorio.....	19
2.3. Tentativo e Reati commessi all'estero.....	20
2.4. Esenzione dalla responsabilità.....	21
Capitolo 3	23
Linee Guida di Confindustria in relazione alla predisposizione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo	23
Capitolo 4	23
Adozione del Modello da parte di RSI	23
4.1 Il ruolo e le attività di RSI	24
4.2 Funzione e scopo del Modello.....	24

4.3	La procedura di adozione del Modello	25
4.4	I principi ispiratori del Modello.....	25
4.5	Definizione dei principi etici.....	26
4.6	La costruzione del MOG di RSI e la sua struttura	26
4.6.1.	Aggiornamento 2021-2022.....	26
4.6.2.	Aggiornamento 2023	29
4.6.3.	Aggiornamento 2025	29
4.7	La Governance di RSI.....	29
4.7.1.	L'organizzazione aziendale della Società e il suo organigramma	30
4.7.2.	L'Organizzazione in ambito HSE (Salute e Sicurezza sul Lavoro e Ambiente)	32
4.7.3.	Il sistema retributivo di RSI.....	32
4.8	Il sistema delle deleghe e procure	33
4.8.1.	Deleghe	33
4.8.2.	Procure	34
4.9	Procedure aziendali ed operative.....	35
4.10	Controllo di Gestione e dei flussi finanziari	35
	Capitolo 5.....	37
	L'Organismo di Vigilanza di ROHDE & SCHWARZ Italia S.p.a.	37
5.1.	Identificazione dell'OdV e nomina dei componenti	37
5.2.	I Requisiti dell'OdV	38
5.3.	Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza.....	38
5.4.	Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie	40
5.5.	Il nuovo sistema di segnalazioni <i>whistleblowing</i>	42
5.6.	Attività di <i>reporting</i> dell'OdV	43
5.7.	Gli standard di comportamento che disciplinano l'attività dell'OdV	45
	Capitolo 6	45
	Sistema Disciplinare.....	45
6.1.	Principi Generali	45
6.2.	I Destinatari del Sistema Disciplinare	46
6.3.	Ambito di applicazione.....	46
6.4.	Sanzioni: criteri generali e tipologia	48
6.5.	Le modalità di irrogazione delle sanzioni.....	49
	Capitolo 7	50
	Formazione e diffusione del Modello	50
7.1.	Formazione ed informazione dei Dipendenti	50
7.2.	La comunicazione iniziale	50
7.3.	La formazione	51
7.4.	Informazione alle altre Società del Gruppo	51

7.5. Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori51
Capitolo 851
Aggiornamento del Modello51

Capitolo 1

Definizioni

Area di rischio

Area omogenea di attività, attribuibile alla responsabilità di un soggetto, dipendente della Società, dotato di sufficiente autonomia operativa in base a deleghe funzionali, formalizzate da mansioni riferite alla funzione ricoperta ed evidenziate dall'organigramma aziendale, nella quale è possibile individuare uno o più rischi reato previsti ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Attività sensibile

L'attività aziendale specifica al cui espletamento è connesso il rischio di commissione dei reati presupposto.

CCNL

Contratti di lavoro vigenti ed applicabili per il personale della Società

Codice Etico

Esso costituisce la "Carta Costituzionale" della Società, di diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale; è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di RSI e ne costituisce uno dei protocolli fondamentali.

I principi e le disposizioni in esso contenuti sono vincolanti per gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori Esterni, i Fornitori ed i Clienti.

Collaboratori

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

Consulenti

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

Decreto

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

Destinatari

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

- gli Amministratori, i Direttori, i Dirigenti e tutti gli altri Dipendenti, i rappresentanti della Società con poteri di indirizzo, i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatari, a vario titolo, della Società, i quali sono tenuti all'osservanza del Modello ("destinatari istituzionali");
- il Collegio dei Revisori, il Revisore e l'Organismo di Vigilanza per quanto attiene ai

principi etici ed ai comportamenti raccomandati, che devono essere osservati (e fatti osservare) in Azienda;

- i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti economico-finanziari;
- i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i Dirigenti (i c.d. “Dipendenti”).

Linee guida

Linee guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. 6, comma 3, del Decreto, aggiornate a giugno 2021.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, o Modello, o MOG

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

Organi sociali

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

Organo Dirigente

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

Organismo di Vigilanza o OdV o Organismo

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

PA

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

Partner

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

Procedure interne

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

Protocolli operativi

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

Reati

Le fattispecie di reati ai quali si applica la disciplina prevista dal Decreto, anche a seguito di sue successive modificazioni e integrazioni.

Regole di condotta

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

- le *procedure interne* richiamate dal Manuale di organizzazione e gestione;
- i *principi di comportamento* indicati al paragrafo 4.4 "*Principi ispiratori del Modello*";
- le *norme* del Codice penale, del Codice civile e delle leggi e decreti, richiamate dal Decreto riportanti le "Tipologie di reato";
- il rispetto delle *deleghe e dei poteri* interni;
- gli *obblighi di comunicazione* all'Organismo di Vigilanza degli eventi o fatti indicati al successivo capitolo n. 5;
- ogni altra prescrizione o raccomandazione contenuta nel presente Modello.

Whistleblowing

La base normativa è data dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023. Secondo quanto previsto dallo specifico regolamento aziendale, per *whistleblowing* si intende la segnalazione compiuta da un segnalante che, nello svolgimento delle proprie mansioni, viene a conoscenza di informazioni, inclusi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

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

Capitolo 2

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

2.1. Il Decreto Legislativo 231/2001

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

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa, che mutuando principi propri dell'illecito

penale e dell'illecito amministrativo ha introdotto — come prima si diceva — nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti di impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

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

- da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Azienda (c.d. *soggetti apicali*) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto (art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto).

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

Con specifico riferimento ai reati colposi in materia di salute e sicurezza, ove l'evento lesioni o morte del lavoratore non configura di per sé alcun interesse dell'ente, né può essere inteso alla stregua di un vantaggio per lo stesso, l'interesse o il vantaggio dell'ente sono ravvisati da Dottrina e Giurisprudenza nel risparmio di costi per la sicurezza ovvero nella maggiore velocità di esecuzione delle prestazioni o nell'incremento della produttività, con correlata compressione dei presidi antinfortunistici¹.

La responsabilità dell'ente è esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5, comma 2 del Decreto).

Inoltre, quando l'autore del reato è uno dei soggetti apicali indicati in precedenza, il Legislatore ha previsto uno specifico “onere di allegazione” per l'ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso e, pertanto, è la Società che deve provare di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Nel secondo caso, ossia quando l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

¹ Per quanto ancora priva di applicazioni giurisprudenziali concrete, è bene ricordare che a seguito della modifica introdotta dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, gli articoli 648, 648 bis, 648 ter e 648 ter.1 c.p. – indicati quali reati presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi dell'art. 25 *octies* del Decreto - ora prevedono anche le ipotesi colpose di reato.

Si ricorda, inoltre, che il Modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento (linee guida, quali ad esempio le Linee Guida di Confindustria) elaborati dalle associazioni rappresentative delle società e comunicati al Ministero della Giustizia

L'ente non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 comma 1, lett. a) e b) del Decreto).

Per quanto riguarda le fattispecie di reato dalla cui commissione discende la responsabilità amministrativa degli Enti, esse vanno identificate in:

- A. *Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25) [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 800 quote]***
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 *bis* c.p.)
 - Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 316 *ter* c.p.)
 - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 *bis* c.p.)
 - Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, co. 2, n.1, c.p.)
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.)
 - Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.)
 - Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 *bis* c.p.)
 - Concussione (art. 317 c.p.)
 - Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
 - Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.)
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.)
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte Penale Internazionale o degli Organi delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.)
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.)²
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)³
 - Peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui, quando il fatto offenda gli interessi finanziari dell'Unione Europea (artt. 314 e 316 c.p.)⁴
 -

² L'art. 346 *bis* c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati-presupposto previsti dal Decreto, dalla Legge 3/2019 ("Legge Anticorruzione").

³ L'art. 356 c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati-presupposto previsti dal Decreto, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

⁴ L'art. 316 c.p., è stato aggiunto al catalogo dei reati-presupposto previsti dal Decreto, dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

B. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)⁵ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 800 quote]

- Falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.)
- Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635 quater.1)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.)
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.)
- Reati previsti dall'art. 1, co. 11 D.L. 21 settembre 2019, n. 105⁶

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)⁷ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 300 ad 1000 quote]

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione per delinquere finalizzata a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, tratta di persone, acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. Lgs 286/1998 (art. 416, co. 6, c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.)
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 bis c.p. per le

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

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

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

associazioni di tipo mafioso ovvero al fine di agevolare l'attività di tali associazioni

- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 *ter* c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309)
- Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), n. 5), c.p.p.)

D. Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 bis)⁸ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 800 quote]

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

E. Delitti contro l'industria e il commercio (25 bis.1)⁹ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 800 quote]

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

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

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

F. Reati societari (art. 25 ter)¹⁰ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 1000 quote]

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

G. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25 quater)¹² [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 200 ad 1000 quote]

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 quater.1 c.p.)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270 quinquies.3¹³ c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)

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

¹¹ La norma di cui all'art. 2635 bis c.c., è stata introdotta nel nostro ordinamento e nel Decreto dall'art. 4 del D.Lgs. 15 marzo 2017, n. 38, con il quale sono state raccolte le sollecitazioni provenienti dalla Commissione europea in materia di corruzione privata.

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

¹³ Articolo inserito, a decorrere dal 12 aprile 2025, dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.L. 11 aprile 2025, n. 48, convertito dalla L. 9 giugno 2025, n. 80.

- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (Decreto legge 15 dicembre 1979, n. 625, convertito, con modificazioni, nella legge 6 febbraio 1980, n. 15)

H. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1*) ¹⁴ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 300 ad 700 quote]

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

I. Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinqües*) ¹⁵ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 200 ad 1000 quote]

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600 *bis* co. 1 c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.)
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.)
- Pornografia virtuale (art. 600 *quater.1* c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinqües* c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis*)¹⁶
- Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.)¹⁷

J. Reati di abuso di mercato (art. 25 *sexies*) ¹⁸ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 400 ad 1000 quote]

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

K. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies*) ¹⁹ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 1000 quote]

- Omicidio colposo commesso in violazione dell'art. 55 co. 2 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di

¹⁴ L'art. 25 *quater.1* è stato introdotto nel Decreto dall'art. 8 della Legge n. 7/2006.

¹⁵ L'art. 25 *quinqües* è stato introdotto nel Decreto dall'art. 5 della Legge 228/2003.

¹⁶ La Legge 29 ottobre 2016 n. 199, ha modificato la norma di cui all'art. 603-*bis* c.p. introducendola altresì nel novero dei reati-presupposto previsti dal Decreto.

¹⁷ Il reato previsto dall'art. 609 *undecies* c.p. è stato introdotto nel novero dei reati-presupposto di cui al Decreto dal D.Lgs. 4 marzo 2014 n. 39, il quale ha recepito l'art. 3 della Direttiva UE 93/2011.

¹⁸ L'art. 25 *sexies* è stato introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 62/2005.

¹⁹ L'art. 25 *septies* è stato introdotto nel Decreto dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123 e successivamente modificato dal D.Lgs. attuativo 9 aprile 2008 n. 81.

salute e sicurezza sul lavoro (art. 589 c.p.)²⁰

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

L. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25 octies)²¹ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 200 ad 1000 quote]

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648 bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.)²²

M. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (25 octies.1)²³ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 800 quote]

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 quater c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.), nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale
- ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti²⁴

N. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - (art. 25 novies)²⁵ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 500 quote]

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

²⁰ L'art. 55 co. 2 Legge 3 agosto 2007 n. 123, a seguito della modifica operata dal legislatore con il D.Lgs. attuativo 9 aprile 2008 n. 81, recita: *nei casi previsti al comma 1, lettera a), si applica la pena dell'arresto da quattro a otto mesi se la violazione è commessa: a) nelle aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g); b) in aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici di cui all'articolo 268, comma 1, lettere c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto; c) per le attività disciplinate dal Titolo IV caratterizzate dalla compresenza di più imprese e la cui entità presunta di lavoro non sia inferiore a 200 uomini-giorno.*

²¹ L'art. 25 octies è stato introdotto nel Decreto dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. 231/2007.

²² L'art. 648-ter1 c.p. è stato inserito nel novero dei reati-presupposto di cui al Decreto dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186.

²³ L'art. 25 octies.1 è stato inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), del D.L.vo 8 novembre 2021, n. 184.

²⁴ Fondamentale l'ultima parte della norma, secondo cui sono rilevanti ex Decreto i delitti quando hanno ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti. Pertanto, non tutte le fattispecie penali previste dal codice penale contro la fede pubblica, il patrimonio, o che comunque offendono il patrimonio, devono essere considerati reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente, ma solo quelli – per l'appunto – che vengano commessi attraverso l'utilizzo di mezzi di pagamento diversi dai contanti.

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

- art. 171 *octies*, Legge 22 aprile 1941, n. 633

O. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - (art. 25 *decies*)²⁶ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 500 quote]

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

P. Reati ambientali (art. 25 *undecies*)²⁷ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 1000 quote]

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.)
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.)
- Associazione per delinquere ex art. 416 c.p. allo scopo di commettere uno dei reati previsti dal Titolo VI *bis* c.p. (art. 452 *octies*)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.)
- Distruzione o deterioramento di *habitat* all'interno di un sito protetto (art. 733 *bis* c.p.)
- Sanzioni penali (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 137, commi 2 primo periodo, 3 e 5 primo e secondo periodo, 11 e 13)
- Gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 256, comma 1, lett. a) e b), 3 primo e secondo periodo, 4, 5 e 6 primo periodo)
- Bonifica dei siti (D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 257, commi 1 e 2)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs. n. 152/2006, art. 258, comma 4, secondo periodo)
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs. n. 152/2006, 260 *bis*, commi 6 e 7, secondo e terzo periodo, 8, primo e secondo periodo)
- Traffico illecito di rifiuti (D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, artt. 259, comma 1 e 260²⁸)
- Sanzioni legate alle emissioni in atmosfera (D.Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, art. 279, comma 5)
- Disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (L. 7 febbraio 1992 n. 150, artt. 1, commi 1 e 2, 2 commi 1 e 2, 3 *bis*, comma 1, 6, comma 4)
- Inquinamento dell'ozono: violazione delle disposizioni che prevedono la cessazione e la riduzione dell'impiego (produzione, utilizzazione, commercializzazione, importazione ed esportazione) di sostanze nocive per lo strato di ozono (L. 28 dicembre 1993 n. 549, art. 3,

²⁶ Inizialmente, per un difetto di coordinamento con la Legge n. 99/2009, il presente articolo era stato inserito nel Decreto con identica numerazione rispetto all'articolo "i delitti in materia di violazione del diritto d'autore". Con il D.Lgs. n. 121/2011, il legislatore ha rinumerato l'art. 25-*novies* relativo all'articolo 377 *bis* c.p. come art. 25 *decies*.

²⁷ L'art. 25 *undecies* è stato introdotto nel Decreto dall'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 121/2011, recante "Attuazione della Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della Direttiva 2009/123/CE che modifica la Direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni". La medesima disposizione è stata poi integrata con la Legge 22 maggio 2015 n. 68, la quale ha inserito altresì il Titolo VI *bis* del c.p. relativo ai "Delitti contro l'ambiente".

²⁸ Da intendersi ora sostituito dall'art. 452 *quaterdecies* c.p., introdotto dall'art. 7 D.Lgs. 1° marzo 2018 n. 21.

comma 6)

- Inquinamento doloso, o colposo, provocato da navi (D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 202, artt. 8, commi 1 e 2, 9 comma 1 e 2).

Q. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)²⁹ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 1000 quote]

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

R. Razzismo e Xenofobia (art. 25 terdecies)³⁰ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 200 ad 800 quote]

- Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966 (Legge, 13 ottobre 1975, n. 654, art. 3, comma 3 bis)³¹

S. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies)³² [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 500 quote]

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

T. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)³³ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 500 quote]

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

²⁹ L'art. 25 duodecies è stato introdotto nella normativa in esame dal D.Lgs. 109/2012, recante "Attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare". In particolare, il riferimento è all'art. 12 commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 e all'art. art. 22 comma 12 bis, 13 entrambi di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286, come modificato dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

³⁰ Articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167.

³¹ Ai sensi della Tabella A di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 21/2018, il riferimento all'art. 3, Legge n. 654/1975, deve intendersi all'art. 604 bis c.p.

³² La Legge 3 maggio 2019, n. 39 ha dato attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, fatta a Magglingen il 18 settembre 2014. L'art. 5 comma 1 della Legge in questione inserisce nel D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, un nuovo art. 25 quaterdecies.

³³ I reati tributari sono stati introdotti all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto dalla Legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157, la quale ha dato attuazione al D.L. 26 ottobre 2019, n. 124.

- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. 74/2000)
- Delitti previsti dal D.Lgs. 74/2000 se commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a 10 milioni di euro:
 - a) Delitto di dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. 74/2000)
 - b) Delitto di omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. 74/2000)
 - c) Delitto di indebita compensazione (art. 10 *quater* D.Lgs. 74/2000)³⁴

U. Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10) ³⁵ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 1000 quote]

- Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001: responsabilità amministrativa degli enti (L. 16 marzo 2006 n. 146, art. 10):
 - a) Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - b) Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - c) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - d) Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
 - e) Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 86);
 - f) Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
 - g) Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286)

V. Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*)³⁶ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 ad 400 quote]

- Contrabbando per omessa dichiarazione (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 78)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 79)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (Allegato I,

³⁴ Le ultime tre fattispecie delittuose previste dal D.Lgs. 74 del 2000 sono state aggiunte al catalogo dei reati-presupposto previsti dal Decreto per il tramite del D.Lgs. 14 luglio 2020 n. 75.

³⁵ La Legge n. 146/2006, di ratifica ed esecuzione in Italia della Convenzione e dei Protocolli contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001, ha introdotto all'art. 10 la responsabilità amministrativa degli enti in relazione a determinate ipotesi di c.d. "reato transnazionale". L'art. 3 della suddetta norma definisce reato transnazionale "il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato". L'art. 10 della Legge che individua i reati transnazionali (Associazione per delinquere e Associazione di tipo mafioso di cui agli artt. 416 e 416 *bis* c.p.; Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri di cui all'art. 291 *quater* del D.P.R. n. 43/1973; Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope di cui all'art. 74, D.P.R. n. 309/1990; Disposizioni contro le immigrazioni clandestine di cui all'art. 12, co. 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5, del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286; Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria di cui all'art. art. 377-*bis* c.p.; Favoreggiamento personale di cui all'art. 378 c.p.) dispone nell'ultimo comma che "agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231".

³⁶ L'art. 25 *sexiesdecies* è stato del Decreto, è stato inserito dal D. Lgs. 14 luglio 2020 n. 75 e successivamente modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 141/2024.

D.Lgs. n. 141/2024, art. 80)

- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 81)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzioni di diritti (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 82)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 83)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 84)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 85)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 86)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (Allegato I, D.Lgs. n. 141/2024, art. 88)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (D.Lgs. n. 504/1995, art. 40)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (D.Lgs. n. 504/1995, art. 40 *bis*)
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (D.Lgs. n. 504/1995, art. 40 *ter*)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (D.Lgs. n. 504/1995, art. 41)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (D.Lgs. n. 504/1995, art. 42)
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (D.Lgs. n. 504/1995, art. 43)
- Circostanze aggravanti (D.Lgs. n. 504/1995, art. 45)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (D.Lgs. n. 504/1995, art. 46)
- Irregolarità nella circolazione (D.Lgs. n. 504/1995, art. 49)
- .

Z. *Delitti contro il patrimonio culturale. (art. 25 septiesdecies)*³⁷ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 100 a 900 quote]

- Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.).
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.).

³⁷ L'art. 25 *septiesdecies* del Decreto, è stato inserito dall'art. 3, comma 1, della L. 9 marzo 2022, n. 22.

AA. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici. (art. 25 duodevicies)³⁸ [sanzione pecuniaria prevista, a seconda del reato commesso o della pena inflitta, da 500 a 100 quote]

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

2.2. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste, a carico dell'ente, per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

A) **Le sanzioni interdittive**, di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente, e sono costituite da:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di pubblico servizio;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive sono applicate nelle **ipotesi tassativamente indicate dal Decreto**, solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni³⁹:

- 1) l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso alternativamente da:
 - soggetti in posizione apicale;
 - soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative.
- 2) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono stabiliti dal giudice tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente e delle attività svolte dal medesimo per eliminare o

³⁸ L'art. 25 *duodevicies* del Decreto, è stato inserito dall'art. 3, comma 1, della L. 9 marzo 2022, n. 22.

³⁹ Il legislatore ha ritenuto applicabili le sanzioni interdittive sostanzialmente a tutte le fattispecie di reato presupposto previste dal Decreto, ad esclusione di: "abusi di mercato" (art. 25 *sexies* del Decreto) e "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" (art. 25 *decies* del Decreto).

attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. In luogo dell'applicazione della sanzione, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario giudiziale (art. 15 del Decreto).

Inoltre, viene espressamente previsto dal Decreto la possibilità che venga disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività, nel caso in cui l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed risulti già condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività; parimenti, l'interdizione in via definitiva del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi, può essere applicata dal giudice sempre quando l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni; infine, se l'ente, o una sua unità organizzativa, viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati presupposto, ai sensi del Decreto, è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività (art. 16 del Decreto).

Da ultimo, è bene ricordare che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'ente anche in via cautelare, quando sussistano gravi indizi per ritenere l'esistenza della responsabilità dello stesso nella commissione del reato e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede. Anche in tale ipotesi, in luogo della misura cautelare interdittiva, il giudice può nominare un commissario giudiziale (art. 45 del Decreto).

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce un reato autonomo previsto all'art. 23 del Decreto.

B) **Le sanzioni pecuniarie**, applicabili a tutti gli illeciti, sono determinate attraverso un sistema basato su "quote" in numero **non inferiore a cento e non superiore a mille** e di importo variabile fra un minimo di euro 258,23 ed un massimo di euro 1.549.

Anche per le sanzioni pecuniarie il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta dal medesimo per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11 del Decreto).

C) Oltre alle predette sanzioni, il Decreto prevede che venga sempre disposta la **confisca** del prezzo o del profitto del reato, che può avere ad oggetto anche beni o altre utilità per valori equivalenti.

D) È prevista la **pubblicazione della sentenza di condanna** in presenza di una sanzione interdittiva.

2.3. Tentativo e Reati commessi all'estero

Nelle ipotesi di commissione dei reati-presupposto, **nelle forme del tentativo**, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono **ridotte da un terzo alla metà**, mentre è esclusa

l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui la Società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

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

In estrema sintesi, I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente;
- l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'ente può rispondere solo nei casi ed alle condizioni previsti dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.

2.4. Esenzione dalla responsabilità

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

Il MOG deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi, attuato anche mediante l'adozione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni, nell'ambito delle specifiche aree di rischio individuate in Azienda.

Si ritiene utile riassumere le condizioni che il Decreto ritiene debbano obbligatoriamente essere attuate dalla Società al fine di **non rispondere** dei reati commessi:

In caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale	In caso di reato commesso da soggetti subordinati
Prima della commissione del fatto l'organo dirigente deve aver adottato ed efficacemente attuato " <i>Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi</i> " (art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001).	In ogni caso l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza sono esclusi se la Società, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato " <i>un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi</i> " (art. 7, comma 2, D.Lgs. 231/2001).

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello viene affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001 ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza).	Il MOG prevede – in relazione alla natura e alla dimensione dell'ente, nonché al tipo di attività svolta – misure idonee a garantire sia lo svolgimento della predetta attività, sia ad individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio (art. 7, comma 3, Decreto).
Le persone hanno commesso i reati eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e gestione (art. 6, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 231/2001). Non vi è stata omessa od insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza (art. 6, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 231/2001)	La Società deve efficacemente attuare il Modello attraverso: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono rilevanti cambiamenti organizzativi o anche semplicemente in modifiche dell'attività; b) un sistema disciplinare idoneo. (art. 7, comma 4, Decreto)
La Società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale dimostrando la sussistenza di tutti i requisiti sopra elencati, i quali devono concorrere tra loro e, conseguentemente, che la commissione del reato non derivi da una propria “colpa in organizzazione”, ossia dal non avere predisposto misure idonee a prevenire la commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti.	In questo caso, è l'autorità giudiziaria che deve provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un MOG da parte della Società, che sia idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

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

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

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

Capitolo 3

Linee Guida di Confindustria in relazione alla predisposizione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

L'art. 6 del Decreto, risulta essere fondamentale anche per un ulteriore aspetto, definito dal suo comma 3. In base a tale norma, 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*; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra le altre cose, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura "base" del Modello.

In particolare, le Linee guida di Confindustria forniscono le seguenti indicazioni principali:

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure.

Le componenti di un sistema di controllo preventivo individuate dalle Linee Guida di Confindustria, sono:

- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo di gestione;
- sistemi di controllo ai fini della compliance fiscale;
- whistleblowing⁴⁰;
- comunicazioni di informazioni non finanziarie
- codice etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- organismo di vigilanza;
- sistema disciplinare;
- revisione ed aggiornamento.

Le Linee Guida di Confindustria sono state emanate, *in primis*, nel marzo del 2002; poi parzialmente modificate e aggiornate nel maggio 2004; ancora aggiornate nel marzo 2008 e sempre nel marzo del 2014; infine, l'ultimo aggiornamento risulta essere avvenuto a giugno 2021.

Capitolo 4

Adozione del Modello da parte di RSI

⁴⁰ In materia di *whistleblowing* la Società ha tenuto conto sia della "nuova disciplina "whistleblowing" – guida operativa per gli enti privati", sempre redatta da Confindustria e pubblicata a ottobre 2023, sia delle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.", pubblicate dall'ANAC in data 12 luglio 2023.

4.1 Il ruolo e le attività di RSI

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

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

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

Oltre alle principali attività indicate, RSI è in grado altresì di fornire servizi di istruzione pre e post vendita dei propri prodotti grazie alla propria capillare rete di agenzie presenti su territorio nazionale, che si vanno ad aggiungere alla sede principale sita in Roma e alla sede operativa di Gorgonzola (MI).

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

4.2 Funzione e scopo del Modello

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

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

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

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

Ogni comportamento illecito sarà sanzionato anche attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza che verificherà l'operato dei soggetti coinvolti e destinatari del Modello rispetto alle Attività Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali (i.e. basate su specifiche clausole contrattuali 231).

4.3 La procedura di adozione del Modello

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

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

4.4 I principi ispiratori del Modello

Il presente MOG, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 4.2, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *Corporate Governance* vigente in RSI.

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

- 1) i principi di cui allo Statuto sociale;
- 2) D.Lgs. 163/2006 Codice dei Contratti Pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- 3) D.Lgs. 196/2003 Codice in materia di protezione dei dati personali ed il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (c.d. “GDPR”);
- 4) D.Lgs. 81/2008 Attuazione dell'art 1 della L. 3 agosto 2007, n.123 in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 5) Legge n. 36 del 26 febbraio 2001 “Legge quadro sulla protezione dell'esposizione a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici”;
- 6) DPCM 8 luglio 2003 - Fissazione dei limiti di esposizione dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici generati a frequenze comprese tra 100kHz e 300GHz;
- 7) DPCM 8 luglio 2003 - Fissazione dei limiti di esposizione dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, e magnetici alla frequenza di reti generale da elettrodotti;
- 8) Normativa italiana CEI 211-7 del gennaio 2007- “Guida per la misura e la valutazione dei campi elettromagnetici nell'intervallo di frequenza da 10kHz- 300GHz con riferimento all'esposizione umana”
- 9) Normativa italiana CEI 211-6 del gennaio 2007- “Guida per la misura e la valutazione dei campi elettromagnetici nell'intervallo di frequenza da 0Hz- 10kHz con riferimento all'esposizione umana”
- 10) D.Lgs. 151/2005 relativo all'attuazione delle direttive 2002/95/CE, 2002/96/CE e 2003/108/CE relative alla riduzione dell'uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche, nonché allo smaltimento dei rifiuti;
- 11) Decreto n. 185 del 25 settembre 2007, Istituzione e modalità di funzionamento del registro

nazionale dei soggetti obbligati al finanziamento della gestione del sistema dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) costituzione e funzionamento di un centro di coordinamento per l'ottimizzazione delle attività di competenza dei sistemi collettivi e di istituzione del comitato d'indirizzo della gestione del RAEE, ai sensi degli artt. 13, comma 8 e 15, comma 4 del decreto legislativo 25 luglio 2005, n.151;

- 12) D.Lgs. 152/2006 in materia di tutela ambientale ed il codice penale, con particolare riferimento ai Delitti contro l'ambiente;
- 13) in generale la normativa italiana e straniera applicabile.

4.5 Definizione dei principi etici

RSI ha definito i principi etici a cui intende uniformare la propria attività, anche in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal Decreto, e per questo adotta uno specifico Codice Etico, parte integrante del presente Modello.

Tali principi evidenziano e sottolineano la necessità di:

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

Inoltre, si rende opportuno precisare che:

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

4.6 La costruzione del MOG di RSI e la sua struttura

4.6.1. Aggiornamento 2021-2022

A seguito dell'ampliamento del novero di fattispecie rilevanti fra i reati presupposto della responsabilità dell'ente ai sensi del Decreto⁴¹, nonché dell'approvazione della disciplina normativa relativa al *whistleblowing* e di alcuni importanti cambiamenti nella struttura organizzativa di RSI, la Società riteneva, quindi, opportuno aggiornare il Modello.

A tal fine, veniva costituito un Gruppo di Lavoro, composto principalmente da risorse esterne

⁴¹ Su tutti, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si pensi all'introduzione dei reati tributari quali reati-presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti (art. 25 *quiquiesdecies* Decreto).

specializzate (un avvocato specialista di diritto penale e compliance “231”, con provata esperienza nel settore, unitamente a professionisti esperti in tematiche relative ai sistemi aziendali di controllo interno) e coadiuvato anche da risorse interne aziendali (i principali *key people* della Società), che a partire da novembre 2021 ha:

- analizzato i *case history* e la documentazione fornita dalla Società;
- predisposto i questionari preliminari (le c.d. *check list*);
- individuato i *key people* con cui svolgere i necessari approfondimenti;
- svolto le interviste con i summenzionati *key people*;
- condiviso i risultati delle interviste con le persone interessate, al fine di definire correttamente il sistema di controlli interno alla Società;
- predisposto il c.d. Universo di Analisi, con evidenza delle aree di rischio, delle attività sensibili, dei reati applicabili nonché delle relative modalità, dei controlli esistenti; sono stati anche individuati eventuali aspetti di miglioramento.

Unitamente all’attività di *risk assessment*, il Gruppo di Lavoro ha effettuato una attenta ricognizione dello *status quo* aziendale, con precipuo riguardo alle rimanenti componenti del Modello, ovvero:

- lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza;
- il Codice Etico;
- il Sistema Disciplinare.

All’esito dell’attività di *risk assessment*, si è provveduto, per ciascuno dei settori sopra indicati, alla identificazione degli aspetti di miglioramento, con la formulazione di appositi suggerimenti, nonché del piano di azione per l’implementazione dei principi di controllo (c.d. *gap analysis*).

Il risultato del complessivo lavoro svolto è riportato nel presente documento di sintesi, che costituisce la “fotografia” scritta di quanto implementato all’interno del MOG di RSI.

Il presente MOG è costituito da **una Parte Generale** e da **una Parte Speciale** strutturata in due sottoparti.

Nella Parte Generale, dopo aver effettuato una breve ma necessaria descrizione dei principi e delle regole previste dal Decreto, sono compendiate i protocolli sotto indicati (di seguito, anche “**Protocolli**”), che compongono il Modello di RSI:

- a) il sistema organizzativo;
- b) il sistema di procure e deleghe;
- c) le procedure manuali ed informatiche;
- d) il sistema di controllo di gestione e i flussi finanziari;
- e) il sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro (gestione operativa e monitoraggio);
- f) la politica ambientale ed il rispetto delle disposizioni normative in materia;
- g) il Codice Etico;
- h) lo Statuto dell’Organismo di Vigilanza”, dedicato alla regolamentazione dell’OdV;
- i) il Sistema Disciplinare;

- j) la comunicazione ed il coinvolgimento di tutto il personale sul Modello, nonché la sua formazione ed addestramento.

La Parte Speciale, invece, è stata strutturata in due parti:

- la Parte Speciale A, costruita seguendo il c.d. "**approccio per processi**" che contiene, pertanto, tante sezioni (ognuna denominata "**Area a rischio**") quanti sono i processi ritenuti a rischio reato, nonché la specifica indicazione delle attività c.d. "sensibili" che vengono effettuate nell'ambito di tali Aree e l'elenco dei reati-presupposto ritenute applicabili;
- la Parte Speciale B, relativa, invece, a quanto previsto dagli artt. 25 *septies* e 25 *undecies* del Decreto in materia di reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e ambientali.

Più nel dettaglio, nella Parte Speciale A, vengono identificate:

- i) **le Aree a rischio**, vale a dire i processi aziendali, astrattamente interessate dal rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- ii) **le categorie di reato applicabili e i singoli reati-presupposto astrattamente ipotizzabili**, per ogni singola Area di rischio (una sintetica descrizione dei reati-presupposto previsti dal Decreto viene prevista nell'apposito **Allegato** alla Parte Speciale);
- iii) i casi in cui un'Area di rischio risulta essere anche **a rischio c.d. "strumentale"**, ossia caratterizzata da attività che possono assumere carattere di supporto (o, appunto, strumentale) rispetto ai reati-presupposto individuati; in particolare, verranno indicate le aree strumentali rispetto ai reati previsti contro la PA, di corruzione tra privati e rispetto ai reati tributari;
- iv) **le attività c.d. "sensibili"** nell'ambito di ciascuna Area a rischio, ovvero quelle specifiche attività interne ai singoli processi aziendali, il cui espletamento è connesso al rischio di commissione dei reati;
- v) **le funzioni aziendali coinvolte** nell'esecuzione delle attività "sensibili" e che, astrattamente, potrebbero commettere i reati previsti dal Decreto; sebbene tale individuazione delle predette funzioni non debba considerarsi tassativa, atteso che, in linea teorica, in base a quanto previsto dalla normativa penale rilevante, ciascun soggetto indicato in procedura potrebbe essere coinvolto a titolo di concorso;
- vi) **i principali controlli** previsti con riferimento alle attività che sono poste in essere nelle Aree a rischio, sulla base di quanto indicato dalle *Key people* nei questionari condivisi;
- vii) una sintetica elencazione dei **principi generali di comportamento** da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati.

Nella Parte Speciale B, relativa alla prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) e ambiente, in particolare, sono stati indicati:

- i.i fattori di rischio esistenti nell'ambito dell'attività d'impresa svolta dalla Società;
- ii. la struttura organizzativa di RSI in materia di SSL;
- iii. i principi e le norme di riferimento per la Società;

- iv.i doveri ed i compiti di ciascuna categoria di soggetti operanti nell'ambito della struttura organizzativa di RSI in materia di SSL;
- v.il ruolo dell'Organismo di Vigilanza;
- vi.i principi informatori delle procedure aziendali in materia di SSL.
- vii.le Aree a rischio inerenti la commissione dei reati ambientali, considerati dal Decreto;
- viii.i singoli reati astrattamente ipotizzabili, per ciascuna Area di rischio, previsti dall'art. 25 *undecies* del Decreto;
- ix.le funzioni aziendali coinvolte nell'esecuzione delle attività e che, astrattamente, potrebbero commettere i summenzionati reati;
- x.i principali controlli previsti con riferimento alle attività che sono poste in essere nelle Aree a rischio, sulla base di quanto indicato dalle *Key people* nei questionari condivisi;

La presente Parte Generale del MOG di RSI è, inoltre, accompagnata dai documenti che completano e specificano il quadro del sistema organizzativo, gestorio e di controllo della Società: il Codice Etico, il Sistema Disciplinare e lo Statuto dell'Organismo di Vigilanza. Tali documenti, unitariamente considerati, costituiscono il MOG completo della Società, adottato ai sensi del Decreto.

4.6.2. Aggiornamento 2023

Successivamente, grazie al documento di *Gap Analysis*, RSI ha modificato e introdotto una serie di novità inerenti i presidi di controllo dell'Azienda che hanno a loro volta determinato un ulteriore aggiornamento del MOG, anche con riferimento al Codice Etico.

Il Modello così come ulteriormente aggiornato è stato approvato con delibera del CdA in data 27 giugno 2023.

4.6.3. Aggiornamento 2025

RSI ha deciso di rivolgersi nuovamente ad un avvocato specialista di diritto penale e *compliance* "231", al fine di implementare ulteriormente il Modello della Società. Tale aggiornamento si fonda principalmente su due aspetti:

- a) il piano di miglioramento ("*Action Plan*") correlato al documento di *Gap Analysis*, sviluppato a seguito del precedente aggiornamento del MOG, conclusosi nel 2023;
- b) le novità normative che sono state emanate dal legislatore in quest'ultimo biennio e che hanno determinato modifiche rilevanti anche con riferimento alla responsabilità amministrativa degli enti⁴².

Pertanto, l'attività di aggiornamento si è concentrata principalmente su:

- l'indicazione dei nuovi reati rilevanti previsti nel Decreto e l'eliminazione di quelli ormai abrogati;
- l'eventuale individuazione delle nuove funzioni previste dall'organigramma societario.

4.7 La Governance di RSI

⁴² A mero titolo esemplificativo, il D.L. n. 92 del 4 luglio 2024, convertito con modificazioni in Legge, n. 112 dell'8 agosto 2024, il quale ha introdotto alcune nuove fattispecie di reato presupposto – e ne ha abrogate delle altre – all'art. 25 del Decreto.

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

Nello specifico, la struttura organizzativa della Società risulta basata sul c.d. "sistema tradizionale" e, pertanto, così articolata:

- **Assemblea**

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

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

- **Organo Amministrativo**

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

Al momento dell'aggiornamento del presente Modello, il Consiglio di Amministrazione ("CdA") di RSI risulta composto da cinque consiglieri, incluso il Presidente. Al suo interno è stato nominato un Amministratore Delegato ("AD").

- **Collegio Sindacale**

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

Al Collegio Sindacale è affidato il compito di vigilanza, in base a quanto stabilito dal codice civile:

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

- **Società di Revisione**

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

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

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

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

Nell'Organigramma, in particolare, sono specificate:

- le singole direzioni aziendali;
- le linee di dipendenza gerarchica delle varie funzioni aziendali;
- l'elenco dei soggetti che operano nelle direzioni aziendali ed il loro ruolo.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa in concreto della Società, al CdA riporta il *Managing Director*, il quale a sua volta viene coadiuvato da alcune direzioni che agiscono in staff e che sono:

1. SECURITY & EHS: tra le varie attività, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, la direzione si occupa della protezione da qualsiasi danno (o pericolo) di tutti i beni aziendali e di proprietà dei Dipendenti, nonché di tutti i beni di valore presenti all'interno dell'Azienda; la funzione si occupa anche della protezione della proprietà intellettuale e delle attività inerenti informazioni confidenziali/riservate; per quanto riguarda gli aspetti EHS (*Environment, Health & Safety* – Ambiente, Salute e Sicurezza), la direzione si occupa di progettare, sviluppare, implementare e monitorare tutti i processi e le procedure aziendali inerenti i predetti temi, al fine di salvaguardare i dipendenti ed i terzi che svolgano il loro lavoro all'interno delle proprietà di RSI;
2. 5SEU HR MANAGEMENT: tra le varie attività, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, per quanto attiene gli aspetti relativi alle Risorse Umane (HR), la direzione si occupa della gestione di tutti i processi aziendali relativi al Personale, compresi quelli inerenti l'assunzione dei Dipendenti, i pagamenti, i benefit, le procedure aziendali che tutti i Dipendenti devono rispettare;
3. QUALITY: la direzione si occupa, tra le varie attività, a puro titolo esemplificativo e non esaustivo, dello sviluppo ed implementazione delle policy e procedure aziendali relative alla qualità dei prodotti/materiali/componenti e/o operazioni; inoltre, si occupa di tutte le attività inerenti la *Quality Assurance* e, in particolare, l'ottenimento della certificazione ISO9001.

Inoltre, in posizione gerarchicamente subordinata vi sono le seguenti direzioni, a loro volta strutturate al loro interno:

1. FINANCE & ADMINISTRATION;
2. OPERATIONS;
3. INFORMATION TECHNOLOGY & FACILITY MANAGEMENT
4. SALES T&M;
5. CHANNEL PARTNER BUSINESS EU;
6. PROJECT SALES;
7. 8TT MOBILE NETWORK TESTING (KG);
8. INTERNATIONAL SAP ROLLOUT;
9. 8TQ TESTING & DOCUMENTATION (RSSQ);

10. PROJECT & SYSTEM DELIVERY.

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

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

La Società, in materia di salute e sicurezza sul lavoro e protezione ambientale, si è dotato di un sistema di gestione integrato (di seguito, "SGI") a tutela dei due ambiti, unitamente al sistema di tutela della Qualità.

Pertanto, RSI si è dotata di un'organizzazione conforme a quella prevista dalla normativa e dalle *best practice* di settore, nell'ottica di eliminare, o quantomeno ridurre sia i rischi per la salute e la sicurezza di tutti coloro che operano all'interno dell'Azienda, sia quelli di potenziale impatto ambientale.

Relativamente a tale organizzazione, ed in base anche alla normativa prevista dal D.Lgs. 81/2008, l'organigramma di RSI è costituito dai seguenti soggetti:

- il datore di lavoro;
- i dirigenti e i preposti;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (di seguito, "RSPP"), che può essere coadiuvato dagli Addetti al servizio di prevenzione e protezione (di seguito, "ASPP");
- gli addetti al primo soccorso (di seguito, anche "APS");
- gli addetti alla prevenzione degli incendi (di seguito, anche "API");
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, (di seguito, anche "RLS"), sia per la sede di Roma, sia per quella di Gorgonzola (Mi);
- il medico competente coordinatore;
- il medico competente, sia per la sede di Roma, sia per quella di Gorgonzola;
- i lavoratori.

Inoltre, assume un ruolo molto importante all'interno dell'Azienda la figura dell'*EHS Manager*. Nella specifica Parte Speciale del Modello, relativa agli illeciti derivanti da violazioni della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, vengono dettagliate le varie funzioni, attività, presidi di controllo, nonché le certificazioni ottenute da RSI in ambito HSE (rispettivamente, ISO45001 per la salute e sicurezza sul lavoro e ISO14001 in materia ambientale).

4.7.3. Il sistema retributivo di RSI

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

In particolare, Il pacchetto retributivo di RSI, valido per tutte le categorie e livelli, prevede una

diversa percentuale di retribuzione fissa/retribuzione variabile in base alla categoria e livello di appartenenza ed è composta dai seguenti elementi:

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

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

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

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

- 1) definizione degli obiettivi;
- 2) revisione di metà anno;
- 3) valutazione e dialogo con il Dipendente da parte del suo responsabile di riferimento.

4.8 Il sistema delle deleghe e procure

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

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

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

4.8.1. Deleghe

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

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

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato, con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita e la posizione organizzativa ricoperta, nonché dotato delle specifiche competenze per il compito delegato;
- oggetto, con espressa indicazione delle attività e degli atti per i quali la delega viene conferita, senza possibilità di equivoci su tale oggetto;
- data certa e previsione di un continuo aggiornamento, in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- il delegato deve poter disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli;
- il delegante deve avere il potere di vigilare sulla delega e sull'uso fatto dal delegato.

4.8.2. Procure

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

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

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

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

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

Le deleghe e le procure in RSI vengono adeguatamente raccolte ed archiviate in Società e sono a disposizione di tutte le direzioni aziendali, o dei terzi che ne facciano richiesta (previa verifica, in tale ultimo caso, della sussistenza di un effettivo interesse⁴³).

Le deleghe e le procure sono generalmente formalizzate attraverso atti notarili e registrate presso

⁴³ Sussistente in caso di ispezioni da parte di Autorità Pubbliche (ad es. ispettori INAIL, ASL, ecc.).

il competente Ufficio Registro Imprese.

L'OdV verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure in vigore, il loro rispetto ed applicazione e la loro coerenza con il sistema delle comunicazioni organizzative, raccomandando eventuali modifiche, nel caso in cui siano riscontrate anomalie.

4.9 Procedure aziendali ed operative

Nell'ambito della propria organizzazione, RSI ha realizzato un complesso di procedure volto a regolamentare lo svolgimento delle attività aziendali.

In particolare, la Società ha elaborato delle procedure al fine di stabilire le regole da seguire nell'ambito dei processi aziendali rilevanti, con indicazione dei presidi di controllo volti a garantire correttezza, efficacia ed efficienza dei predetti processi.

La Società garantisce il rispetto dei seguenti principi:

- favorire il coinvolgimento di più soggetti, con conseguente separazione dei compiti tra le varie funzioni;
- adottare le misure volte ad assicurare che ogni operazione/transazione possa essere verificata, tracciabile e congrua;
- adottare misure che garantiscano la documentazione e la relativa archiviazione dei controlli espletati.

Il sistema procedurale di RSI è costituito principalmente da:

- Manuale del Sistema di Gestione Integrato Qualità e Sicurezza (MGI) di RSI, costantemente aggiornato, il quale ha la funzione di descrivere come l'Azienda si è organizzata per operare in accordo ai requisiti delle Norme ISO9001, ISO14001 e ISO45001, nonché alla Politica della Qualità, Ambiente e SSL della Società;
- procedure, le quali indicano le modalità per lo svolgimento di un processo interno all'Azienda; a loro volta, esse contengono l'indicazione sintetica dell'oggetto e della finalità del documento e dell'ambito nel quale deve essere utilizzato; i riferimenti normativi o legislativi rispetto ai quali la procedura è stata emessa; gli acronimi e le definizioni utilizzati nella procedura; l'indicazione sintetica delle responsabilità nell'ambito della procedura; la descrizione della sequenza di attività necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo; le modalità di archiviazione dei documenti introdotti, con particolare riferimento alla modulistica; gli eventuali allegati;
- istruzioni operative, dotate di particolare tecnicità/operatività e che hanno come oggetto una specifica attività;
- moduli, che sono documenti introdotti per facilitare la gestione e la registrazione delle attività svolte e strettamente connessi al MGI.

Tutti i Dipendenti, al momento dell'assunzione, vengono formati adeguatamente all'uso degli strumenti informatici e prendono consapevolezza del sistema delle regole stabilite.

4.10 Controllo di Gestione e dei flussi finanziari

Il sistema di controllo di gestione (di seguito, anche "**Controllo di Gestione**") di RSI prevede

meccanismi di verifica della gestione delle risorse che devono garantire, oltre che la verificabilità e tracciabilità delle spese, l'efficienza e l'economicità delle attività aziendali, mirando ai seguenti obiettivi:

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

In particolare, all'interno della Società è prevista la specifica divisione dei compiti nella direzione *Finance & Administration*, la quale determina l'esistenza di una o più risorse dedicate che si occupano della tesoreria, della gestione del bilancio, della contabilità clienti, della contabilità fornitori, della gestione dei rapporti infragruppo, del controllo del *budget*, nonché della predisposizione di specifici report informativi sul tema.

In particolare, l'attività di controllo del *budget* consente ad RSI di assicurare la rispondenza dei comportamenti effettivi a quelli programmati (ed approvati) ad inizio di esercizio.

È importante sottolineare fin da ora come, in fase di consuntivazione, nell'eventualità in cui emergano scostamenti significativi o anomalie di spesa, viene previsto un flusso informativo tempestivo all'Organismo di Vigilanza.

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

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

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

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

Inoltre, la Società adotta un sistema di *cash pooling* giornaliero con il quale è previsto l'accentramento di tutte le risorse finanziarie (flussi in entrata e in uscita) presso la Capogruppo. In questo modo, RSI è in grado di effettuare controlli più efficaci all'interno della propria tesoreria.

Capitolo 5

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

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione di RSI, con l'approvazione del Modello, ha approvato anche il documento denominato "Statuto dell'Organismo di Vigilanza", che costituisce parte integrante del Modello stesso, nel cui ambito sono regolamentati i profili di primario interesse in merito a tale Organismo, tra i quali:

- identificazione dell'OdV;
- le modalità di nomina e la durata dell'incarico;
- le cause di ineleggibilità e decadenza dell'OdV e dei singoli membri;
- i presupposti e le modalità di revoca dell'incarico dell'OdV e dei singoli membri;
- i requisiti dell'OdV;
- le funzioni e i poteri dell'OdV;
- le risorse assegnate all'OdV;
- i flussi informativi: a) nei confronti dell'OdV; b) dall'OdV nei confronti degli organi sociali e delle risorse aziendali;
- le norme etiche che regolamentano l'attività dell'OdV.

Si rinvia, per una più puntuale rappresentazione, al predetto Statuto, ritenendo opportuno, in questa sede, soffermarsi solo brevemente su alcuni dei profili sopra indicati.

5.1. Identificazione dell'OdV e nomina dei componenti

In attuazione di quanto previsto dal predetto Decreto, l'organo amministrativo di RSI ha deliberato la nomina dell'Organismo, nei confronti del quale è stata condotta un'indagine per comprovare in capo allo stesso la sussistenza dei requisiti necessari per assolvere a tale funzione.

In particolare, sono stati designati quali membri dell'OdV i seguenti componenti:

- Prof. Pierpaolo SINGER, Presidente dell'OdV e Componente esterno;
- Ing. Aldo MASTRANGELO, Quality Manager dell'Azienda;
- Ing. Leonardo NANETTI, Sales Director di RSI.

L'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza ha durata annuale e può essere rinnovato ad ogni scadenza dal CdA.

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

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

Il professionista esterno dispone, a sua volta, delle competenze necessarie e peculiari per lo

svolgimento dei compiti dell'OdV.

L'attribuzione delle funzioni di Presidente ad un soggetto esterno alla Società contribuisce, inoltre, a garantire l'autonomia e l'indipendenza dell'OdV, come previsto dal Decreto e dalle *best practices* in materia di compliance aziendale.

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

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

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

5.2. I Requisiti dell'OdV

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

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

5.3. Funzioni e Poteri dell'Organismo di Vigilanza

Secondo quanto previsto ai sensi dell'art. 6, primo comma del Decreto, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento.

In sintesi, pertanto, spettano all'OdV i seguenti compiti:

1) di verifica e vigilanza sul Modello:

- verificare l'**adeguatezza** del MOG, ossia la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti previsti dal Decreto, nonché la capacità di segnalarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'**effettività** del Modello, cioè la rispondenza tra quanto previsto in astratto nel MOG ed i comportamenti concretamente realizzati in Azienda;
- a tali fini, **monitorare** l'attività aziendale, al fine di controllare la funzionalità del sistema di controllo interno;

2) di aggiornamento del Modello:

- **curare l'aggiornamento** del MOG, proponendo, quando necessario, al CdA, o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'effettività, anche in considerazione di sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa, o dell'attività aziendale, e/o nel caso ravvisi significative violazioni del MOG stesso;

3) di informazione e formazione sul Modello:

- **promuovere e monitorare** le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (i "Destinatari");
- **favorire e verificare** le iniziative, quali ad esempio corsi di formazione e comunicazioni interne, volte a incoraggiare un'adeguata conoscenza del MOG da parte di tutti i Destinatari;
- **formulare pareri** e/o risposte scritte in tutti i casi in cui vengano poste richieste di chiarimento e/o di consulenza dalle funzioni o risorse aziendali, ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse o collegate al Modello di RSI;

4) di gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- **esaminare e valutare** tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, con particolare riferimento a quelle che attengono le sospette violazioni dello stesso;
- **informare gli organi competenti** in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- **segnalare** agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del MOG, nonché i soggetti responsabili (se individuati);
- **fornire** il richiesto supporto informativo agli organi ispettivi, in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, in particolare in caso di ispezioni da parte della Pubblica Autorità.

Per quanto riguarda, poi, i poteri dell'OdV, lo stesso, può esercitare le facoltà specificamente indicate nello Statuto dell'Organismo di Vigilanza, tenendo presente che si tratta di un elenco a

mero titolo esemplificativo e non esaustivo.

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

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

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

- *segnalazioni* relative a violazioni, presunte o effettive, del Modello (di seguito "Segnalazioni");
- *segnalazioni* derivanti dalla normativa sul *whistleblowing* ("WB"), ovvero dal D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 (si veda il paragrafo successivo, 5.5);
- *informazioni* utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (di seguito classificate in **Informazioni Generali e Informazioni sulle Attività Sensibili**).

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello di RSI.

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

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente, consulente, collaboratore e partner commerciale – questi ultimi relativamente all'attività da loro svolta nei confronti della Società – deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando direttamente l'Organismo di Vigilanza, anche a mezzo di comunicazione scritta, pure in forma anonima, tramite casella di posta elettronica all'indirizzo: **OdV-231.rsi@pec.it** oppure via posta, anche in forma anonima, all'indirizzo dedicato: **Organismo di Vigilanza, Via Tiburtina, 1095, 00156 Roma RM;**
- l'afflusso di Segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa o anonime, deve essere canalizzato verso l'Organismo di Vigilanza che valuterà le predette Segnalazioni e gli eventuali provvedimenti conseguenti, a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando – se ritenuto necessario – l'autore della Segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto la ragione, da una parte, dell'eventuale decisione

di non procedere, dandone poi comunicazione al CdA nell'ambito del processo di reporting dell'OdV agli Organi societari, oppure, dall'altra, dell'eventuale sanzione comminata, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare;

- le regole relative alle segnalazioni WB sono stabilite dallo specifico “Regolamento *Whistleblowing*”, che si intende parte integrante del presente MOG (si veda paragrafo successivo 5.5).

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

In ogni caso, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV:

- I. **immediatamente**, le informazioni che possono avere attinenza con violazioni, anche potenziali, del MOG, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:
 - (A) eventuali ordini di servizio ricevuti dal proprio superiore e valutati contrari alla legge, alla normativa interna, o al Modello di RSI;
 - (B) eventuali offerte/ricieste di denaro, doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da, o destinate a, Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio o anche soggetti privati;
 - (C) eventuali scostamenti significativi rispetto al bilancio previsionale o anomalie di spesa emerse durante la fase di consuntivazione del Controllo di Gestione;
 - (D) potenziali omissioni, mancanze o falsificazioni delle scritture contabili o nella conservazione delle stesse;
 - (E) i provvedimenti, le notizie di reato, le richieste di assistenza legale, dai quali si evinca l'indicazione di indagini che interessino, anche indirettamente, la Società, i propri dipendenti e/o apicali;
 - (F) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e ai conseguenti provvedimenti sanzionatori, ovvero la motivazione della loro archiviazione;
 - (G) le segnalazioni aventi ad oggetto comportamenti ritorsivi, discriminatori o penalizzanti nei confronti di chiunque in buona fede denunci una violazione del Modello o della normativa interna;
 - (H) le segnalazioni attinenti la salute e sicurezza sul lavoro concernenti qualsivoglia pericolo, incluse le carenze o inadeguatezze dei luoghi, delle attrezzature di lavoro, ovvero dei dispositivi di protezione messi a disposizione della Società;
 - (I) qualsiasi violazione, anche potenziale, della normativa in materia ambientale nonché del Sistema di Gestione Integrato dell'Azienda;
 - (J) le informative in merito alla sussistenza di un conflitto di interessi effettivo o potenziale con la Società;
 - (K) eventuali criticità con riguardo a gare/trattative private, pubbliche o a rilevanza pubblica cui la Società ha partecipato;
 - (L) eventuali criticità o anomalie riscontrate nelle consulenze attivate in Azienda;
 - (M) le possibili comunicazioni dei revisori esterni riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni;

- (N) l'elenco relativo ad eventuali infortuni, o malattie, che causino un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un periodo pari o superiore a quaranta giorni;
- (O) le criticità risultanti dalle attività di controllo di prima linea nelle aree a rischio reato;
- (P) la copia dei verbali redatti a seguito di ispezioni svolte dalla Pubblica Autorità (es. Guardia di Finanza).

II. **Periodicamente**, le informazioni relative ad alcune attività di RSI, che possono interessare l'OdV per l'espletamento dei compiti ad esso assegnati, incluse, senza che ciò costituisca limitazione:

- (Q) le notizie relative alle modifiche all'organizzazione o alle procedure aziendali vigenti (all'occasione);
- (R) gli aggiornamenti nelle procure e deleghe (quadrimestrale);
- (S) l'ordine del giorno dei verbali del CdA (semestrale);
- (T) l'elenco delle gare pubbliche o a rilevanza pubblica cui la Società ha partecipato (semestrale);
- (U) i documenti relativi alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici (all'occasione);
- (V) i report periodici in materia di salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio, a) il verbale della riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008 (annuale); b) tutti i dati relativi agli infortuni sul lavoro occorsi nei siti della Società (annuale); c) la segnalazione, da parte del medico competente, delle situazioni anomale riscontrate nell'ambito delle visite periodiche o programmate (semestrale); d) l'attività di formazione svolta (semestrale);
- (W) gli aggiornamenti del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (all'occasione);
- (X) gli *audit* periodici svolti dagli enti di certificazione del sistema di gestione integrato (ad es. ISO9001, ISO14001, ISO45001 – all'occasione);
- (Y) il bilancio, corredato della relazione sulla gestione (annuale);
- (Z) gli incarichi conferiti alla Società di Revisione diversi dall'incarico di revisione (semestrale);
- (AA) le comunicazioni, da parte del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, relative ad ogni criticità emersa, anche se risolta (trimestrale);
- (BB) copia del MUD (Modello Unico Dichiarazione Ambientale), ove presente (annuale).

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

Inoltre, al fine di consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività Sensibili di cui alla Parte Speciale, i responsabili delle funzioni sono tenuti a trasmettere all'OdV le "Informazioni sulle Attività Sensibili", strettamente connesse a quanto indicato al precedente punto I.

5.5. Il nuovo sistema di segnalazioni *whistleblowing*

Alla luce del D.Lgs. 24/2023, RSI ha adeguato il proprio sistema di *whistleblowing*, secondo quanto stabilito dal predetto decreto legislativo.

Nello specifico, la Capogruppo di RSI si è dotata di un sistema informatico di segnalazione denominato "*Speak Up*", il quale rispetta i requisiti richiesti dalla Direttiva UE n. 1937 del 2019

e che archivia i dati in forma criptata e protetta.

A tale sistema di Gruppo, RSI ha affiancato:

- una casella vocale per le segnalazioni in forma orale;
- un link sul sito della Società che porti al sistema di *whistleblowing* di ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), garantendo il rispetto anche del canale di segnalazione c.d. “esterno” verso l’Autorità competente.

Inoltre, l’OdV viene individuato come Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione che, in primis, si occupa di proporre al CdA il Regolamento Whistleblowing da adottare (e che, si ribadisce, viene considerato parte integrante del presente Modello della Società).

In quanto Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, l’OdV, a mero titolo esemplificativo:

- riceve e gestisce la segnalazione in base a quanto previsto dal Regolamento Whistleblowing di RSI, per il tramite della procedura informatica adottata e nel rispetto dei principi di riservatezza; mantiene i rapporti con il Segnalante sulla presa in carico della segnalazione WB, sull’eventuale richiesta di dati e informazioni aggiuntive e sulla comunicazione dell’esito della stessa;
- con il supporto delle strutture competenti, mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne ed esterne. Le suddette informazioni sono esposte e rese facilmente visibili attraverso la pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet di RSI;
- riferisce, direttamente e senza indugio, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le segnalazioni WB di particolare gravità.

Per quanto qui non indicato, si rimanda interamente al Regolamento Whistleblowing – parte integrante del presente MOG della Società –, con particolare riferimento al capitolo 6 relativo a “Segnalazioni delle violazioni, come espressamente riportato nello Statuto dell’OdV.

5.6. Attività di *reporting* dell’OdV

Per una piena aderenza ai dettami del Decreto, l’OdV riporta direttamente ai vertici della Società e non è legato alle strutture operative da alcun vincolo gerarchico, in modo da garantire la sua piena autonomia ed indipendenza nell’espletamento delle funzioni, come esplicitato nel presente Statuto.

L’Organo Dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di vigilanza sull’adeguatezza del suo intervento, in quanto responsabile ultimo del funzionamento e dell’efficacia del Modello. A ulteriore garanzia dell’autonomia dell’Organismo, e anche in coerenza con quanto previsto dalle “Linee Guida di Confindustria”, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall’OdV stesso, della quale l’Organismo dispone per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, *audit* e verifiche a sorpresa, ecc.).

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

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito della presente attività di *reporting*, l'Organismo di Vigilanza informa per iscritto il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale quando accerti una violazione del Modello e/o del Codice Etico realizzata da un membro del CdA, o da un Dirigente, che possa determinare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società ai sensi del Decreto.

Nel caso in cui le violazioni accertate siano state poste in essere, invece, da un dipendente ovvero da un terzo, l'OdV dovrà informare le specifiche funzioni aziendali competenti, come riportato dal Sistema Disciplinare. In tal caso, i responsabili delle attività medesime dovranno attivarsi con un piano delle azioni da intraprendere, con relativa tempistica, al fine di impedire il ripetersi di tali circostanze e, quest'ultimo, sarà oggetto di monitoraggio da parte dell'OdV nel corso delle proprie riunioni.

L'OdV, ove necessario, potrà comunicare anche alla società di revisione eventuali irregolarità riscontrate nel corso della propria attività e, viceversa, potrà chiedere ad essa informazioni in merito alle notizie rilevanti acquisite da questa nel corso della sua attività, ai fini dell'efficace attuazione del MOG.

5.7. Gli standard di comportamento che disciplinano l'attività dell'OdV

I membri dell'OdV, nonché le proprie risorse, sono chiamate al rigoroso rispetto, oltre che dei principi etici e delle norme di comportamento stabiliti da RSI, degli specifici standard di comportamento di seguito riportati. Tali standard non solo si applicano ai membri dell'OdV e alle proprie risorse, ma anche a tutti quei soggetti eventualmente coinvolti nello svolgimento delle attività dell'Organismo.

In particolare, nel corso del proprio incarico, l'OdV ha l'obbligo di:

- a. garantire la realizzazione dei propri compiti con onestà, terzietà e precisione;
- b. svolgere il proprio ruolo con lealtà evitando che, attraverso una propria azione o inerzia, si commetta o comunque si permetta una violazione dei principi etici e comportamentali della Società;
- c. non accettare in nessuna occasione doni, o vantaggi di qualsivoglia natura, che non siano di modico valore, da parte della Società, o dai suoi dipendenti, clienti, fornitori o chiunque abbia un rapporto commerciale o lavorativo con RSI;
- d. impedire il compimento di qualsiasi azione che possa ledere il prestigio e la professionalità dell'OdV o dell'Azienda;
- e. riportare al Presidente dell'OdV, o direttamente al Consiglio di Amministrazione, eventuali cause di intervenuta incompatibilità, di decadenza o che comunque rendano impossibile o difficoltoso lo svolgersi dell'incarico;
- f. assicurare, nello svolgimento di quanto indicato nei Capitoli precedenti, la tutela della riservatezza; è sempre vietato utilizzare informazioni riservate quando ciò possa configurare la violazione delle norme sulla *privacy* o di qualsiasi altra norma di legge, oppure possa arrecare indebiti vantaggi personali a sé o ad altri o, infine, possa ledere la professionalità e/o l'onorabilità dell'Organismo di Vigilanza o di altri, interni o esterni all'Azienda.
- g.

Capitolo 6

Sistema Disciplinare

6.1. Principi Generali

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

Tali violazioni ledono, infatti, il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà, integrità e credibilità tra l'Azienda ed i "portatori di interessi" e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale, nel caso in cui il comportamento determini o meno una fattispecie di reato. Tale valutazione potrebbe, infatti, non coincidere con l'eventuale giudizio espresso in sede penale.

Rinviando allo specifico documento chiamato "Il Sistema Disciplinare di Rohde & Schwarz Italia

S.p.A.”, qui di seguito si riportano gli elementi fondamentali del predetto Sistema.

6.2. I Destinatari del Sistema Disciplinare

I principi e le regole previste nel Modello, nonché negli altri protocolli (Codice Etico, Statuto dell’OdV, Sistema Disciplinare) devono essere rispettate, *in primis*, dai soggetti che rivestono, in seno all’Azienda, una posizione cd. "apicale".

Ai fini del Decreto, nell’attuale organizzazione dell’Azienda sono considerati Vertici Aziendali i membri del Consiglio di Amministrazione, i membri del Consiglio Sindacale, nonché il Revisore. A quest’ultimo è stato demandato il compito di curare il controllo contabile e, pertanto, pur essendo soggetto esterno alla Società, il Revisore deve essere equiparato agli Amministratori ed ai Sindaci, anche in considerazione dell’attività svolta per RSI.

Infine, devono essere ricompresi nel novero dei soggetti apicali, sempre ai sensi dell’art. 5 del Decreto, tutti quei soggetti dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché – ove presenti – i preposti alle sedi secondarie.

Tali soggetti possono essere legati alla Società o da un rapporto di lavoro subordinato (inquadabili, quindi, come dirigenti apicali), o da altri rapporti di natura privatistica (ad es., mandato, agenzia, preposizione institoria, ecc.).

Inoltre, le eventuali violazioni delle misure previste nel Modello poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto "apicale" devono essere ricomprese, e sanzionate, nel Sistema Disciplinare, come indicato dall’art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Pertanto, devono essere ricompresi in tale categoria tutti i dipendenti di RSI legati da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal tipo di contratto applicato, dalla qualifica rivestita, o dall’inquadramento aziendale riconosciuto (a mero titolo esemplificativo, i dirigenti che non hanno autonomia funzionale e di spesa, i quadri, gli impiegati, gli operai, i lavoratori a tempo determinato, ecc.).

Parimenti, anche coloro che sono inseriti nell’organigramma previsto in materia di salute e sicurezza sul lavoro rientrano nella categoria dei dipendenti (ad es., il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il Medico Competente, ecc.).

Infine, il Sistema Disciplinare di RSI sanziona anche le violazioni, sancite da apposite clausole contrattuali con la controparte, poste in essere da soggetti terzi rispetto agli apicali ed ai Dipendenti. Nello specifico, si tratta di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del Modello in virtù dell’attività svolta all’interno dell’organizzazione di RSI o nell’interesse della stessa.

6.3. Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del Decreto, le sanzioni previste nei successivi paragrafi potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti di tutti i destinatari di RSI che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti dalle seguenti condotte che

determinino un mancato rispetto del MOG della Società:

1. violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico, configurabili come mancanze di scarsa rilevanza, ovvero di violazioni realizzate nelle attività "sensibili" indicate nelle aree a rischio c.d. "strumentali", come regolato nella Parte Speciale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
2. violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configurabili, invece, come errori rilevanti, ovvero di violazioni realizzate nelle attività "sensibili" indicate nelle aree a rischio c.d. "diretto", come regolato nella Parte Speciale e sempre che non ricorra una delle condizioni previste nei successivi nn. 3 e 4;
3. violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico configurabili come estremamente gravi, o di violazioni idonee ad integrare l'elemento oggettivo (i.e. il fatto tipico) di uno dei reati presupposto indicati nel Decreto;
4. violazione di una o più regole procedurali e/o comportamentali previste nel Modello o nel Codice Etico finalizzate alla consumazione di uno dei reati presupposto indicati nel Decreto, o comunque idonee a fondare la responsabilità della Società ai sensi del Decreto, ovvero che causano una lesione irreparabile del rapporto di fiducia tra RSI e soggetto destinatario.

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

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

Infine, alla luce delle modifiche normative apportate in materia di *whistleblowing*, assumono

sempre e comunque rilevanza le seguenti condotte che determinano una violazione del Modello:

10. violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del soggetto che abbia segnalato eventuali trasgressioni del Modello o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto, nonché nell'ipotesi di condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto segnalante, ovvero in caso di condotte che hanno ostacolato (o tentato di ostacolare) la segnalazione;
11. violazione degli aspetti procedurali del sistema *whistleblowing*, quali: (i) mancata istituzione dei canali di segnalazione, (ii) mancata adozione delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, o (iii) adozione delle summenzionate procedure in modo non conforme rispetto a quello stabilito dal D.Lgs. 24/2023, nonché (iv) in caso di mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
12. violazione nel caso in cui il soggetto segnalante abbia agito con dolo e colpa grave, segnalando soggetti o condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e/o del Modello che si dimostrino poi infondate, ovvero nel caso in cui sia stato condannato, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

6.4. Sanzioni: criteri generali e tipologia

Le tipologie e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle mancanze.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di **proporzionalità** e di **adeguatezza** delle stesse rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, le stesse saranno definite in base ai seguenti criteri generali:

- la tipologia della violazione;
- valutazione dell'elemento soggettivo della condotta, a seconda dell'intensità del dolo, o del grado della colpa (negligenza, imprudenza ed imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- La gravità della condotta o dell'evento che quest'ultima ha determinato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

Per quanto riguarda la tipologia di sanzioni esse sono:

nei confronti dei soggetti apicali:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto del Modello;

- la decurtazione dei compensi eventualmente previsti o del corrispettivo pattuito, fino al 50%;
- la revoca dall'incarico.

Nei confronti dei dipendenti:

- Rimprovero verbale
- Rimprovero scritto
- Sospensione dal Servizio e dal Trattamento Economico
- Licenziamento.

Nei confronti dei Terzi destinatari:

- la **diffida** al puntuale rispetto del Modello e/o Codice Etico, in tutti quei casi ove si ritenga necessario e utile per la Società ristabilire la correttezza della relazione contrattuale. Pertanto, la diffida sarà costituita dalla realizzazione, da parte esclusivamente del Terzo, di tutte le misure volte a gestire e risolvere le violazioni riscontrate; in caso contrario, la Società potrà decidere di applicare la sanzione della risoluzione del rapporto contrattuale;
- la **risoluzione del rapporto contrattuale** intercorrente con la Società in caso di mancato o non corretto adempimento della diffida di cui al punto che precede, ovvero, anche in via immediata, nell'ipotesi di una violazione particolarmente grave.

Per le modalità di applicazione alle singole categorie, **si rimanda al Sistema Disciplinare, individuato quale documento specifico e parte integrante del presente Modello.**

6.5. Le modalità di irrogazione delle sanzioni

Nel presente paragrafo sono indicate gli elementi principali inerenti le modalità di irrogazione delle sanzioni, conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni indicate nel Sistema Disciplinare di RSI.

In particolare, viene stabilita la scansione temporale delle varie fasi, così come previsto dalle normative e dal CCNL, con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari e, in particolare:

- la fase della contestazione della violazione all'interessato;
- la fase di motivazione da parte dell'interessato;
- la fase di eventuale irrogazione della sanzione e della sua conseguente applicazione.

Il procedimento inizia a seguito della ricezione, da parte delle funzioni di volta in volta competenti e di seguito individuate, della comunicazione dell'avvenuta violazione da parte dell'OdV, ovvero da parte della direzione/soggetto che ha avuto modo di riscontrare direttamente la predetta violazione del Modello.

Più precisamente, nel momento in cui l'OdV riceve una Segnalazione (anche anonima) oppure,

nell'ambito dei propri poteri, acquisisce gli elementi utili a configurare il rischio di una violazione del Modello:

- ha l'obbligo di attivarsi, espletando gli accertamenti ed i controlli più opportuni, rientranti nell'ambito della propria attività;
- valuta, quindi, se si sia effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello e
- in caso positivo, comunica tale violazione agli organi aziendali competenti; in caso negativo, può comunque comunicare la segnalazione al *Managing Director* o al Responsabile delle Risorse Umane, ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto ad altre leggi o regolamenti applicabili, o rispetto al CCNL;
- per le segnalazioni WB segue quanto stabilito dall'apposito Regolamento Whistleblowing, parte integrante del presente MOG.

Infine, le funzioni competenti a decidere sul provvedimento sanzionatorio da adottare varieranno a seconda del soggetto che ha concretamente violato il Modello di RSI, così come individuato dall'Organismo di Vigilanza. Pertanto, sarà il CdA in tutti quei casi di violazione del MOG da parte di un soggetto apicale o da un dirigente; viceversa, sarà il *Managing Director* nel caso di condotte illecite posta in essere da un Dipendente o da un Terzo.

Anche per il dettaglio del procedimento di contestazione, **si rimanda al Sistema Disciplinare, individuato quale documento specifico e parte integrante del presente Modello.**

Capitolo 7

Formazione e diffusione del Modello

7.1. Formazione ed informazione dei Dipendenti

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

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

L'attività di formazione e di informazione riguarda tutto il personale, compresi tutti i soggetti apicali (inclusi gli Amministratori, i Sindaci e la Società di Revisione) e prevede, oltre ad una specifica informativa all'atto dell'assunzione, lo svolgimento di ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

7.2. La comunicazione iniziale

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

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo che contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neoassunto, tutti i protocolli inerenti il presente documento di sintesi, inclusi il Codice

Etico, la Parte Generale, il Sistema Disciplinare, in modo da assicurare agli stessi la conoscenza delle informazioni considerate di primaria rilevanza per la Società.

7.3. La formazione

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

Potranno essere tenuti corsi di formazione ed informazione rivolti ai responsabili di direzione/funzione, ciascuno dei quali sarà responsabile della successiva diffusione del presente Modello nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento, nonché dell'attuazione, per gli aspetti di sua competenza, delle regole alla base degli stessi.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'Organismo di Vigilanza avvalendosi della collaborazione della funzione competente, adibita al supporto dell'OdV in tale attività.

7.4. Informazione alle altre Società del Gruppo

RSI si impegna ad informare tutte le società sottoposte alla direzione e coordinamento della Capogruppo, e con le quali intrattiene rapporti regolati da specifici contratti intercompany strumentali allo svolgimento della propria attività, in merito all'adozione ed al contenuto del presente Modello.

Ciò al fine di garantire che tutte le attività svolte da o per conto di RSI siano conformi ai principi e alle direttive di cui al Decreto.

7.5. Informativa a Collaboratori, Professionisti esterni e Fornitori

Sono fornite a Collaboratori, Professionisti e Fornitori, da parte dei responsabili delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da RSI.

In particolare, è previsto l'inserimento nel contratto/atto di riferimento di una apposita clausola volta a formalizzare l'impegno di rispettare i principi del MOG, del Codice Etico e di tutti i protocolli ad esso connessi, nonché l'accettazione all'irrogazione delle sanzioni specificatamente individuate.

Capitolo 8

Aggiornamento del Modello

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

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