

Edizione 2014

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001)



RINA • Check

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. nella seduta del 30/11/2010 - Emissione.

Revisionato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. nella seduta del 21/07/2011.

Revisionato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. nella seduta del 17/12/2012 - Aggiornamento reati ambientali art. 25 undecies e impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare art. 25 duodecies.

Revisionato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. nella seduta del 12/12/2014 - Aggiornamento: Accreditemento par. 2.1 e 2.4 con nuova edizione UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012 - par. 2.1 Allineamento testo a Codice Etico RINA S.p.A. 2014 ed a nuovo Statuto RINA Check S.r.l. - Parte Speciale B art. 640-ter c.p. Allineamento a nuovo testo.

INDICE

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	1
1.1 PREMESSA	1
1.2 PRINCIPI GENERALI E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	1
1.3 REATI PER I QUALI INSORGE LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ	2
1.4 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	3
1.5 LE SANZIONI IN CASO DI COMMISSIONE DEL REATO	4
2. IL MODELLO ADOTTATO DA RINA CHECK S.R.L.	5
2.1 LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	5
2.2 FINALITÀ DEL MODELLO E GLI OBIETTIVI PERSEGUITI	7
2.3 ADOZIONE DEL MODELLO IN RINA CHECK S.R.L.	7
2.4 GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI RINA CHECK S.R.L.	9
2.5 I DESTINATARI DEL MODELLO	11
3. METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI	12
3.1 ATTIVITÀ PRELIMINARI	12
3.2 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI ED ELABORAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO	12
4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
4.1 GENERALITÀ	14
4.2 PRINCIPI DI CONDOTTA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.3 COMPETENZA E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	15
4.4 MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE	16
4.5 FUNZIONI E POTERI	16
4.6 FLUSSI INFORMATIVI	17
4.7 RAPPORTI FRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI RINA CHECK S.R.L. E DI RINA SERVICES S.P.A.	18

INDICE

5. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	19
5.1 PREMESSA	19
5.2 INFORMAZIONE AGLI AMMINISTRATORI	19
5.3 INFORMAZIONE E FORMAZIONE A DIRIGENTI E RESPONSABILI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA	19
5.4 INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DIPENDENTI	19
5.5 COMUNICAZIONE INIZIALE	20
5.6 COMUNICAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI, PERSONALE NON ESCLUSIVO E TERZI	20
6. IL SISTEMA SANZIONATORIO	21
6.1 IL SISTEMA SANZIONATORIO	21
6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ	21
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	23
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	23
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E TERZI IN GENERE	24
7. REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	25
7.1 PROGRAMMA PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	25
PARTI SPECIALI	26
PREMESSA ALLE PARTI SPECIALI	26
1 INTRODUZIONE	26
2 DESTINATARI	26
3 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO	27
4 LE NOZIONI DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO	28
PARTE SPECIALE A	30
OMISSIS	

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001¹ (di seguito D.Lgs. 231/2001 o decreto) recante la *“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 n. 300”* ha consentito di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle convenzioni internazionali già ratificate², ed ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità penale degli enti, che va ad aggiungersi a quella riconducibile alla persona fisica che ha materialmente posto in essere la condotta illecita.

In particolare, il D.Lgs. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa
- individua i reati in relazione ai quali insorge la responsabilità della società
- individua gli adempimenti necessari per l'esonero della responsabilità
- descrive le sanzioni in caso di commissione del reato.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, salvo per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del D.Lgs. 231/2001 è costituita dalla previsione della **responsabilità amministrativa** della persona giuridica in conseguenza della commissione di un fatto illecito.

Con l'entrata in vigore del Decreto le società sono chiamate a rispondere dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

1.2 PRINCIPI GENERALI E CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 prevede la responsabilità della società per i reati commessi a suo interesse o vantaggio da:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La società non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Le condizioni di applicabilità della responsabilità sono dunque le seguenti:

- la commissione di uno dei reati espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001, ovvero la cui disciplina è espressamente richiamata
- la commissione di uno dei suddetti reati da parte di un soggetto che ricopre un ruolo apicale all'interno della società, ovvero di un sottoposto alla sua vigilanza
- la sussistenza di un interesse o di un vantaggio della società derivante dalla commissione del reato.

¹ Decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 19 giugno 2001 e entrato in vigore il 4 luglio 2001.

² Convenzione Bruxelles 26 luglio 1995 a tutela degli interessi finanziari; Convenzione Bruxelles 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione per i funzionari della Comunità Europea e Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997.

1.3 REATI PER I QUALI INSORGE LA RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ

Nell'impianto originario i reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 erano i seguenti:

- **art. 24:** indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
- **art. 25:** concussione e corruzione.

Successivamente sono state incluse, nel novero dei reati presupposto, ulteriori fattispecie:

- **art. 24 bis:** delitti informatici e trattamento illecito di dati (introdotti dall'art. 7 L. 48/2008)
- **art. 24 ter:** delitti di criminalità organizzata (introdotti dall'art. 29 L. 94/2009)
- **art. 25 bis:** falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (introdotti dall'art. 6 del D.L. 350/2001 convertito in L. 409/2001)
- **art. 25 bis 1:** delitti contro l'industria e il commercio (introdotti dall'art. 15 comma 7 L. 99/2009)
- **art. 25 ter:** reati societari (introdotti dall'art. 3 del D.Lgs. 61/2002 e modificati dall'articolo 34, comma 2, della legge 28 dicembre 2005 n. 262 e dall'articolo 37, comma 34, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39)
- **art. 25 quater:** delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico (introdotti dall'art. 3 L. 7/2004)
- **art. 25 quater 1:** pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotti dall'art. 3 L. 7/2004)
- **art. 25 quinquies:** delitti contro la personalità individuale (introdotti dall'art. 5 della L. 228/2003 e modificati dall'art. 10 L. 38/2006)
- **art. 25 sexies:** abusi di mercato (introdotti dall'art. 9 L. 62/2005)
- **art. 25 septies:** omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro (introdotti dall'art. 9 L. 123/2007 e modificati dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008)
- **art. 25 octies:** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (introdotti dall'art. 63 del D.Lgs. 231/2007)
- **art. 25 novies:** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotti dall'art. 7 L. 99/2009)
- **art. 25 decies:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotta dall'art. 4 L. 116/2009)
- **art. 25 undecies:** reati ambientali (introdotta dall'art. 2, comma 2 del Decreto Legislativo del Consiglio dei Ministri del 7 luglio 2011)
- **art. 25 duodecies:** Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (introdotta dall'art. 2 del Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109)
- **reati transnazionali** (art. 10 Legge 16 marzo 2006 n. 146).

L'art. 1 co. 77 della L. 190/2012 introduce tra i reati presupposto della Responsabilità Amministrativa D.Lgs. 231/01:

- **all'art. 25 D.Lgs. 231/01** il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319- quater c.p.)
- **e alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter** il reato di "Corruzione tra privati", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635 co. 3 c.c.).³

³ L'introduzione nel D.Lgs. 231/01 dell'art. 319 quater c.p., in realtà, prevede una condotta che era già contemplata dal vecchio art. 317 c.p. come reato presupposto.

Vero nuovo reato presupposto è invece la "Corruzione tra privati" **dal lato attivo del corruttore**, prevista dall'art. 2635 co. 3 c.c., con le problematiche collegate al fatto che il reato si perfeziona **solo quando il soggetto compie od omette in concreto atti in violazione dei propri obblighi e alla società derivi di fatto un nocumento**.

Non si tratta dunque di vera corruzione tra soggetti privati, ma di un "reato societario", essendo solo una violazione nei rapporti tra soggetto ed ente per cui opera.

1.4 ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale la società non è responsabile se fornisce la prova che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **Organismo della società** (chiamato Organismo di Vigilanza o *Control Body*) dotato di poteri di iniziativa e di controllo
- c. le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i Modelli di organizzazione e gestione
- d. non vi è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'Organismo di cui alla lettera b).

Se il reato è stato commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli organi dirigenti.

In quest'ipotesi, se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, e l'Organismo di Vigilanza ha diligentemente svolto le sue funzioni, **si presume esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza e, quindi, la responsabilità amministrativa della società.**

In pratica, gli art. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 prevedono una presunzione di colpevolezza se il reato è commesso da soggetti apicali; presunzione che viene meno se il reato è commesso da soggetti sottoposti a direzione e vigilanza dei soggetti apicali.

Ad illecito avvenuto, l'esimente scatta se la società si è dotata di un:

- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** idoneo a prevenire i reati prima della commissione del reato (con ragionevole garanzia)
- **Organismo di Vigilanza e di controllo**, efficacemente operativo.

I Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono (art. 6 comma 2):

- individuare **le attività** nel cui ambito possono essere commessi i reati (risk analysis)
- prevedere specifici **protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire (attività di controllo)
- individuare le modalità di gestione delle **risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati
- prevedere obblighi di **informazione nei confronti dell'Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli (flussi informativi)
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Le Linee guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, elaborate da Confindustria nel 2002 e aggiornate da ultimo nel 2008, prevedono infine:

- individuazione di **aree sensibili e modalità di commissione** dei reati
- **protocolli/procedure** manuali ed informatiche di un sistema di controllo preventivo
- un **Codice Etico** con riferimento ai reati considerati
- un sistema organizzativo formalizzato per l'attribuzione delle responsabilità all'interno della società (**deleghe di funzioni e poteri di firma**)
- un sistema di **controllo di gestione**
- un programma di **formazione** e comunicazione specifico su tali temi
- un **sistema disciplinare/sanzionatorio** interno
- un **Organismo di Vigilanza** interno alla società.

1.5 LE SANZIONI IN CASO DI COMMISSIONE DEL REATO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede tipologie differenti di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Nello specifico, le sanzioni sono le seguenti:

- a. sanzioni pecuniarie
- b. sanzioni interdittive
- c. confisca
- d. pubblicazione della sentenza.

Di seguito le sanzioni interdittive, applicabili solo ad alcune fattispecie menzionate dal decreto:

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

La sanzione pecuniaria, invece, è sempre applicata nei casi di responsabilità della società ed è determinata dal giudice attraverso un sistema basato su "quote". La sanzione ha un'entità che varia a seconda della gravità del reato, dell'attività svolta per eliminare o ridurre le conseguenze e del grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive, previste in forme diverse a seconda della gravità del reato, rappresentano il maggior rischio per la società in quanto la loro applicazione può portare alla definitiva interdizione dell'esercizio dell'attività. Queste possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, esclusivamente se sono previste per il reato per cui si procede e nel caso in cui:

- dal reato è stato tratto un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale (o subordinato se il reato è stato reso possibile da carenze organizzative)
- l'illecito è stato reiterato.

IL MODELLO ADOTTATO DA RINA CHECK S.R.L.

2.1 LE PRINCIPALI AREE DI OPERATIVITÀ AZIENDALE E LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Gruppo RINA è formato dalla Società capogruppo RINA S.p.A. e dalle società controllate in Italia e all'estero.

Come indicato nel Codice Etico di Gruppo, la *mission* è “guidare lo sviluppo del livello qualitativo del mercato, promuovendo la consapevolezza che l'adozione di misure a tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente e in generale, l'attenzione alla qualità, sono comportamenti che procurano vantaggi e aumentano il valore delle organizzazioni che le perseguono”.

L'obiettivo principale del Gruppo, in ogni sua estensione, è operare per il miglioramento della sicurezza e della qualità di prodotti, processi e servizi dei clienti.

RINA Check S.r.l. è una società del Gruppo, controllata da RINA SERVICES S.p.A., attraverso la quale vengono erogati agli operatori economici e istituzionali le attività operative a “marchio RINA” **in Italia e all'estero** in qualità di **Organismo di Ispezione di tipo A** accreditato da Accredia ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012 “Criteri generali per il funzionamento dei vari tipi di organismi che effettuano attività di ispezione”.

La società ha ad oggetto attività di:

- accertamento
- controllo
- supervisione
- ispezione
- certificazione

nelle varie fasi di fattibilità, progettazione, realizzazione, fabbricazione, montaggio, installazione, prove e collaudo di opere o prodotti nei settori marittimo, industriale, impiantistico, civile e negli altri settori produttivi

- assistenza e supporto ai soggetti pubblici e privati nelle attività connesse alla gestione della realizzazione di opere nei settori sopra indicati
- qualsiasi attività, ad eccezione di quelle riservate da disposizioni di legge a soggetti in possesso di particolari requisiti che la società non possiede.

Ai fini dell'accreditamento quale Organismo di ispezione ai sensi della norma UNI CEI EN ISO 17020, la società non potrà svolgere attività non consentite da tale norma. La società non svolgerà attività di carattere ispettivo qualora questo possa porsi in contrasto con i principi di imparzialità ed indipendenza.

Gli ambiti per cui RINA Check S.r.l. è accreditata sono i seguenti:

- Costruzioni edili e delle opere di ingegneria civile in generale e relative opere impiantistiche, opere di presidio e di difesa ambientale e di ingegneria naturalistica.
Per la tipologia ispettiva:
 - Ispezioni sulla progettazione delle opere (ivi comprese, quando richieste, quelle effettuate ai fini delle verifiche di cui all'art. 112 del D.Lgs. n. 163 del 12/4/2006 (GU del 2/5/2006) o ai sensi di altre legislazioni applicabili e successive modifiche)
 - Ispezione sulla esecuzione delle opere (a fronte della norma UNI 10721:1998 “Servizi di controllo tecnico per le nuove costruzioni”, delle leggi applicabili e dei capitolati della committenza)
- Opere impiantistiche industriali
Per la tipologia ispettiva:
 - Ispezioni sulla progettazione delle opere (ivi comprese, quando richieste, quelle effettuate ai fini delle verifiche di cui all'art. 112 del D.Lgs. n. 163 del 12/4/2006 (GU del 2/5/2006) o ai sensi di altre legislazioni applicabili e successive modifiche).

RINA Check S.r.l. ha formalizzato le responsabilità, le mansioni e i rapporti specifici in relazione all'esercizio dell'attività attraverso i seguenti documenti:

- l'organigramma aziendale nominativo
- il Manuale della Qualità

nei quali sono definite la struttura organizzativa della società, le funzioni e le responsabilità assegnate.

In sintesi, l'organizzazione comprende i seguenti organi:

■ **Organi Direttivi:**

- Assemblea
- Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, composto di membri nominati dall'Assemblea, è l'organo preposto alla conduzione di RINA Check S.r.l. e riferisce all'Assemblea ed è composto da tre membri. I membri del Consiglio d'Amministrazione non possono essere collegati ad una parte direttamente coinvolta in attività/situazioni di progettazione. Il Consiglio d'Amministrazione nomina, tra i propri membri, l'Amministratore Delegato.

■ **Organi di Controllo:**

- L'Organo di Controllo di RINA Check S.r.l. è una società esterna ed indipendente di revisione, iscritta nel Registro mantenuto dal Ministero di Giustizia.

L'Amministratore Delegato amministra, gestisce e rappresenta RINA Check S.r.l. in accordo alle deleghe ricevute e, in particolare, verifica ed approva la struttura organizzativa di RINA Check S.r.l., definendo responsabilità ed autorità.

Non possono costituire oggetto di delega, oltre le materie riservate al Consiglio di Amministrazione dalla legge o dallo statuto di RINA Check S.r.l., la nomina, la sostituzione o la revoca del Responsabile Tecnico di RINA Check S.r.l. e del suo sostituto che pertanto sono deliberate unicamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato, inoltre, approva le Politiche per la Qualità di RINA Check S.r.l. ed il Manuale della Qualità.

L'Amministratore Delegato riferisce, almeno trimestralmente, al Consiglio di Amministrazione circa gli aspetti salienti della gestione della società e gli eventi principali accaduti, in accordo a quanto previsto dall'Art. 2382 del Codice Civile.

Le attività relative ad Amministrazione, Finanza, Risorse Umane, Sviluppo del business e Qualità interna sono svolte dalle competenti funzioni di Staff della società Capo Gruppo RINA S.p.A., che svolgono queste attività per tutte le società del Gruppo RINA.

Tra RINA S.p.A. e RINA Check S.r.l. è stato stipulato un apposito contratto, che definisce gli aspetti tecnici, giuridici e organizzativi, compresi quelli relativi agli aspetti etici e di riservatezza.

Il Responsabile Tecnico risponde al Consiglio di Amministrazione ed ha le responsabilità ed autorità, in particolare per la partecipazione al processo di selezione del personale, la formazione e l'approvazione delle qualifiche rilasciate al personale, il riesame delle richieste, delle offerte e degli ordini dal punto di vista tecnico-economico, l'approvazione del Coordinatore e del Gruppo di Intervento, l'approvazione dei Rapporti Finali di Controllo Tecnico, la verifica a campione degli elaborati che costituiscono l'oggetto dell'ispezione.

Il Responsabile INRE di RINA Check S.r.l. risponde all'Amministratore Delegato e ha le responsabilità ed autorità, in particolare, per lo sviluppo, erogazione e approvazione di offerte, contratti, gare, ecc.; qualità, tempi e costi del servizio rilasciato (da personale qualificato e competente), la selezione e l'addestramento del personale per l'erogazione del servizio, la raccolta ed analisi dei ritorni del cliente.

Gli Uffici della Rete Operativa Nazionale assicurano la gestione commerciale e tecnica di tutti i contratti relativi ai servizi ispettivi, interfacciandosi con il Responsabile Tecnico.

Per i dettagli dell'organizzazione si rimanda al sopracitato Manuale della Qualità ed agli specifici documenti organizzativi facenti parte del Sistema Documentale del Sistema di Gestione per la Qualità.

2.2 FINALITÀ DEL MODELLO E GLI OBIETTIVI PERSEGUITI

RINA Check S.r.l. è attenta alle aspettative dei propri stakeholders in quanto è consapevole del valore che deriva agli stessi da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

Lo scopo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “Modello”) predisposto da RINA Check S.r.l. è definire un sistema strutturato e organico di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori commerciali e fornitori, mediante individuazione delle attività sensibili.

Nei limiti delle attività svolte nell’interesse della Società e del Gruppo, si richiede a tutti i destinatari del Modello - attuali e potenziali - di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione di reati.

L’integrità, infatti, è un valore condiviso e considerato quale elemento essenziale della professionalità delle persone.

Attraverso l’adozione, l’aggiornamento e l’efficace attuazione del Modello, RINA Check S.r.l. si propone di:

- ridurre il rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 connessi con l’attività aziendale
- migliorare il sistema di Corporate Governance
- informare tutti i possibili destinatari del Modello dell’esigenza di un puntuale rispetto dello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari
- sensibilizzare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome e per suo conto che la società censura fattivamente i comportamenti posti in essere in violazione del Modello, attraverso l’applicazione di apposite sanzioni fino alla risoluzione del rapporto contrattuale
- informare circa le conseguenze che potrebbero derivare - alla società e indirettamente a tutti gli stakeholders - dall’applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto
- ottenere un costante controllo sulle attività aziendali in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.3 ADOZIONE DEL MODELLO IN RINA CHECK S.R.L.

A seguito della riorganizzazione del Gruppo, con decorrenza 1 dicembre 2009, RINA SERVICES S.p.A. è la società - direttamente controllata dalla holding RINA S.p.A. - nella quale sono concentrate le attività operative di certificazione.

RINA SERVICES S.p.A., infatti, è il nuovo soggetto societario derivante dall’operazione di conferimento di ramo d’azienda da RINA S.p.A. a RINA INDUSTRY S.p.A. e di cambio della denominazione da RINA INDUSTRY S.p.A. a RINA SERVICES S.p.A..

RINA INDUSTRY S.p.A. (ora RINA SERVICES S.p.A.) aveva deliberato, il 2 marzo 2007, di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di istituire un Organismo di Controllo collegiale deputato a vigilare sul rispetto e sul funzionamento del Modello, ed il 24 ottobre 2007, il Consiglio di Amministrazione di RINA INDUSTRY S.p.A. aveva deliberato l’adozione del Modello e la nomina dell’Organismo di Vigilanza.

Nell’ambito della predetta riorganizzazione, le attività indicate nel par. 2.1, precedente svolte da una apposita unità organizzativa di RINA INDUSTRY S.p.A., sono state conferite, a far data dal 4 dicembre 2009, alla neo-costituita società RINA Check, società a responsabilità limitata a socio unico RINA SERVICES S.p.A..

Considerato che:

- la società capogruppo RINA S.p.A. e il relativo Organismo di Vigilanza promuovono la diffusione e la conoscenza dei principi del D.lgs. 231/2001, del Modello, della metodologia e degli strumenti di attuazione dello stesso a favore delle società controllate del Gruppo; e
- come richiamato nel documento di RINA S.p.A. (par. 2.3 e 4.7), “le Società controllate sono tenute a utilizzare come riferimento il Modello di RINA S.p.A. e a predisporre un proprio Modello tramite specifici adattamenti in relazione alle aree di rischio proprie di ciascuna entità aziendale”. Inoltre è specificato che eventuali interventi correttivi sul Modello delle società controllate sono di competenza delle stesse società
- nella struttura societaria sono intervenuti significativi mutamenti nell'organizzazione

tutto ciò premesso ed in relazione all'evoluzione normativa in riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, l'Organismo di Vigilanza della Capo Gruppo RINA S.p.A., ha ritenuto di proporre al Consiglio di Amministrazione di RINA SERVICES S.p.A. ed, a sua volta, al Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. la revisione e l'aggiornamento del Modello.

RINA Check S.r.l. ha pertanto avviato nel corso dell'esercizio 2010 un progetto interno e ha svolto – in collaborazione con la Sezione Internal Audit Amministrativo e il Settore Affari Legali di RINA S.p.A. – un'analisi dei processi aziendali finalizzata all'individuazione delle attività sensibili ossia delle “attività nel cui ambito possono essere commessi reati”.

Con la delibera del 30/11/2010, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, così aggiornato, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l. ha deliberato l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e nominato in pari data, l'Organismo di Vigilanza in forma monocratica.

L'Amministratore Delegato ha approvato l'adozione del Codice Disciplinare della Capo Gruppo RINA S.p.A. e l'adozione del Codice Etico della Capo Gruppo RINA S.p.A.

2.4 GLI ELEMENTI DEL MODELLO DI RINA CHECK S.R.L.

Il Modello predisposto da RINA Check S.r.l. si fonda su un sistema strutturato e organico di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal decreto.

Il Modello consta di due parti:

1. **Parte Generale del Modello:** è la presente parte documentale che costituisce la sintesi del Modello articolata nelle seguenti trattazioni:
 - il D.Lgs. 231/2001 e la normativa di riferimento
 - il Modello adottato da RINA Check S.r.l.
 - la Metodologia di analisi dei rischi
 - l'Organismo di Vigilanza
 - la Formazione e la diffusione del Modello
 - il Sistema Sanzionatorio
 - le Regole Generali per l'aggiornamento del Modello.
2. **Parti speciali del Modello:** sono relative alle varie tipologie di reati contemplati dal decreto e astrattamente ipotizzabili nel contesto aziendale di RINA Check S.r.l. in relazione alle attività sensibili individuate. Ciascuna parte contiene una specifica previsione di divieto a porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

Gli elementi integranti che compongono il Modello sono:

1. **Codice Etico** di Gruppo: è il documento che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e ha la principale funzione di rendere noti all'interno dell'organizzazione e a tutti gli interlocutori esterni i valori e i principi fondamentali che guidano l'attività della Società. È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società Capo Gruppo RINA S.p.A. in data 16 luglio 2004 e successive modifiche deliberate con l'adunanza del 21 luglio 2006.
2. **Sistema di Deleghe e Procure** (c.d. autorizzativo) che definisce in maniera univoca il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della Società. In particolare il sistema è incentrato sull'attribuzione di:
 - *Procure* che conferiscono a un soggetto il potere legale di rappresentanza della Società in relazione all'espletamento delle attività aziendali
 - *Procure speciali* relative a singoli affari che definiscono le forme di rappresentanza in relazione ai singoli atti da stipulare

Spetta al Presidente, all'Amministratore Delegato e al Vicepresidente - in caso di assenza dell'Amministratore Delegato - il potere di rappresentanza permanente della Società.

Il processo di attribuzione e revoca delle procure si instaura al verificarsi di cambiamenti nell'assetto organizzativo o dei processi aziendali; in questi casi il Settore Affari Legali di RINA S.p.A. verifica le eventuali esigenze di ampliamento di poteri, della loro limitazione o revoca, sottoponendo il documento all'approvazione dell'Amministratore Delegato e curandone le formalità.

Tutti i soggetti che agiscono in nome e per conto di RINA Check S.r.l. nei confronti di terzi devono essere in possesso di specifica delega e/o formale procura, in particolare nei confronti della Pubblica Amministrazione.

3. **Sistema organizzativo**, chiaro e formalizzato tramite documentazione e disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale e organizzativa della Società e del Gruppo RINA. Nel Manuale della Qualità vengono definite per ogni funzione le attività svolte, le responsabilità e le autorità assegnate. La formalizzazione e la diffusione a tutto il personale dipendente sono assicurate dalla Direzione Risorse Umane della Capo Gruppo RINA S.p.A. tramite la pubblicazione su apposita applicazione informatica aziendale (*database*).

4. **Sistema dei Controlli Interni**, ossia l'insieme di Procedure di Gruppo (*Corporate Procedures*), Manuali e Istruzioni operative volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio, anche in relazione al preesistente Sistema di Gestione Qualità.

Nella predisposizione del Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti, già ampiamente operanti in azienda, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati.

Nel contesto aziendale è possibile distinguere due categorie di presidi di controllo già esistenti, ossia:

- Il Sistema Integrato di Gestione QHSEA del Gruppo RINA: si basa sui principi generali stabiliti dagli standard dei sistemi di gestione, in materia di Qualità (Q), Salute (H), Sicurezza (S), Ambiente (E), e Responsabilità amministrativa (A), ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007, ISO 14001:2004, oltre che a quelli del D. Lgs. 231/2001. In particolare, il **Sistema di Gestione per la Qualità** di RINA Check S.r.l. è verificato da un Organismo di Accreditamento in conformità alla norma ISO/IEC 17020:2012
- I **protocolli/procedure** specifiche (*Corporate Procedures*), riguardanti attività sensibili rispetto al D.Lgs. 231/2001 e sue successive integrazioni che sono pubblicate nell'apposito *database* a disposizione di ogni Dipendente del Gruppo RINA.

5. **Codice disciplinare**: è costituito dall'insieme delle norme disciplinari che i lavoratori dipendenti sono tenuti a rispettare, anche in osservanza al CNL RINA, nonché dalle norme relative alle infrazioni, alle procedure di contestazione delle stesse e alle sanzioni applicabili nel caso di violazione delle predette norme, ferma l'osservanza degli obblighi imposti dalla legge.

Il codice disciplinare integra il sistema sanzionatorio previsto ai fini del decreto, come riportato al par. 6 del presente documento.

6. **Le fattispecie di reato 231**: il Settore Affari Legali di RINA S.p.A. cura l'aggiornamento, in un apposito *database*, dei reati presupposto che sono alla base della responsabilità amministrativa della società. In particolare tale Settore formula un parere preventivo chiarendo se un nuovo reato possa essere ipotizzabile o meno nel contesto aziendale, motivandone l'inclusione o l'esclusione.

Nella parte Generale pertanto sono riassunti gli elementi del Sistema di controllo interno di RINA Check S.r.l. che compongono il Modello e rappresenta il documento di sintesi pubblicabile e reso noto all'esterno, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

2.5 I DESTINATARI DEL MODELLO

Sono destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di RINA Check S.r.l., ossia:

- Amministratori
- società di revisione contabile
- soggetti coinvolti nell'Organismo di Vigilanza
- personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.pro., apprendisti, stagiaire, ecc.)
- personale non-esclusivo (professionisti, tecnici, consulenti)
- clienti
- fornitori
- collaboratori commerciali

in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di RINA Check S.r.l., si richiede a tutti i destinatari e ai propri collaboratori di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate dal Modello.

METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

3.1 ATTIVITÀ PRELIMINARI

La predisposizione, l'aggiornamento e la revisione del Modello di RINA Check S.r.l. hanno inizio da una attività specifica e propedeutica che consiste nell'individuazione dei reati presupposto contemplati dal Decreto in relazione alle attività concretamente svolte da RINA Check S.r.l..

Il Settore Affari Legali della Capo Gruppo RINA S.p.A. - in fase preliminare e per ogni reato contemplato dal D.Lgs. 231/2001 - indica se si tratta di una fattispecie astrattamente ipotizzabile nel contesto aziendale e con le relative motivazioni. Lo stesso Settore cura l'aggiornamento di un database dei reati presupposto in base all'evoluzione normativa effettuando la medesima analisi che può condurre a:

- esclusione di singole fattispecie o intere categorie di reato, in quanto non del tutto realizzabili in astratto o perché ritenute concretamente di assai improbabile realizzazione. Si ricorda, infatti, che un requisito necessario per la configurabilità della responsabilità è costituito dall'interesse o dal vantaggio conseguito dalla società, che in molte delle fattispecie prese in esame è di difficile realizzazione
- inclusione di singole fattispecie o intere categorie in quanto si è ritenuta astrattamente ipotizzabile la realizzazione dell'illecito (anche nell'interesse della società).

3.2 INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI ED ELABORAZIONE DELLE PARTI SPECIALI DEL MODELLO

La predisposizione del Modello è stata affidata alla Sezione Internal Audit Amministrativo di RINA S.p.A. che, in collaborazione con altre Sezioni e Unità Organizzative aziendali, ha avviato lo studio e la realizzazione delle seguenti fasi:

1. analisi dei rischi
2. *gap analysis*
3. predisposizione delle parti speciali.

L'**analisi dei rischi** (anche "as is analysis") consiste nell'analisi del contesto aziendale dal punto di vista strutturale e organizzativo per individuare le specifiche aree e i settori di attività aziendale all'interno dei quali potrebbe essere astrattamente ipotizzabile la commissione dei reati previsti dal decreto.

L'individuazione delle attività aziendali ove può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal decreto - di seguito "**attività sensibili**" - è il risultato dell'analisi dei processi aziendali.

In particolare l'analisi è stata svolta con il supporto della documentazione societaria rilevante a questi fini e l'effettuazione di interviste con i soggetti che ricoprono funzioni chiave nell'ambito della struttura aziendale, vale a dire l'Amministratore Delegato ed il Responsabile Tecnico, i quali possiedono una conoscenza approfondita dei processi e dei relativi meccanismi di controllo in essere.

In questa fase, pur tenendo conto delle considerazioni espresse dal Settore Affari Legali di RINA S.p.A. di cui al paragrafo precedente, si sono valutate genericamente tutte le fattispecie di reato incluse nel D.Lgs. 231/2001.

In tal modo è stato possibile:

- effettuare un'analisi della struttura societaria e organizzativa
- comprendere il Modello di business
- analizzare i rischi specifici in relazione all'attività aziendale
- svolgere una ricognizione del sistema normativo e dei controlli preventivi già esistenti nel contesto aziendale in relazione alle attività/processi a rischio, per valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei reati.

Per ogni attività sensibile sono stati individuati i presidi afferenti e sono state formulate delle considerazioni sull'efficienza/efficacia del livello di controllo sulla base dei singoli documenti in cui essi sono descritti (istruzioni, procedure, ecc.).

La valutazione dei presidi è stata condotta per verificare l'adeguatezza del controllo a prevenire o rilevare con tempestività il rischio per il quale è stato approntato. La presenza di controlli efficaci ed efficienti consente infatti di mitigare il rischio di commissione di reati.

Il risultato di questa parte è contenuto nel documento "Risk Assessment" (documento ad uso interno).

La Gap Analysis rappresenta l'analisi comparativa tra la struttura organizzativa attuale ("as is") e il Modello astratto ("to be") sulla base dei rischi individuati e dei presidi di controlli già operanti.

Infine, sulla base degli esiti emersi, sono state predisposte le singole Parti Speciali, che contengono - per ogni classe di reato - specifici obblighi e divieti cui i destinatari del Modello devono attenersi.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 GENERALITÀ

Come riportato nell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, comma 1 lettera b), "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società (chiamato Organismo di Vigilanza o *Control Body*) dotato di poteri di iniziativa e di controllo".

Uniformandosi al citato articolo, l'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l. possiede i seguenti requisiti:

- è indipendente ed autonomo dal Consiglio di Amministrazione della Società
- è nominato dal Consiglio di Amministrazione al quale riferisce
- possiede adeguata professionalità e competenza
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo
- agisce con continuità di azione
- promuove eventuali modifiche al Sistema di controllo interno al fine di mantenerlo adeguatamente aggiornato
- conduce l'attività di verifica interna promuovendo, quando necessario, le previste procedure sanzionatorie.

L'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l. è un organo **monocratico** e istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione il giorno 30/11/2010. La carica ha durata triennale ed è allineata temporalmente al mandato del Consiglio di Amministrazione; il componente è rieleggibile.

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un apposito Regolamento al fine di disciplinare il funzionamento interno.

Fatte salve le ipotesi di decadenza espressamente previste di seguito, l'Organismo di Vigilanza non può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione se non per giustificato motivo e fatte salve le seguenti ipotesi, quali:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno del Gruppo RINA non compatibili con i requisiti di "autonomia ed indipendenza" e/o "continuità d'azione" propri dell'Organismo di Vigilanza
- la comminazione all'Organismo di Vigilanza di una delle sanzioni riportate nel paragrafo "Sistema Sanzionatorio".

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza del componente dell'Organismo di Vigilanza:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il IV grado con membri del Consiglio di Amministrazione, soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della società, personale della società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la società o con società del Gruppo, che ne compromettano l'indipendenza
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla società o su società controllate
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali con le quali RINA Check S.r.l. ha intrattenuto contatti nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero decreto di applicazione della pena su richiesta delle parti (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti D.Lgs. 231/2001
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero a una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità e/o ineleggibilità dell'Organismo di Vigilanza dovrà essere immediatamente inviata una formale comunicazione al Consiglio di Amministrazione il quale delibererà in merito alla sostituzione.

All'Organismo di Vigilanza sono assegnate risorse adeguate, come stabilito con delibera dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2 PRINCIPI DI CONDOTTA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Nello svolgere le proprie mansioni, l'Organismo di Vigilanza si attiene all'osservanza di cinque principi cardine, il cui rispetto ne garantisce l'efficienza e l'affidabilità ai fini della prevenzione/ individuazione di comportamenti illeciti all'interno della società:

- **onorabilità:** fa riferimento a caratteristiche quali l'integrità e la rispettabilità del soggetto, nonché la correttezza, la riservatezza, la discrezione e l'onestà nei rapporti con le persone
- **imparzialità:** fa riferimento all'obbligo di tenere un comportamento obiettivo e di trasferire le informazioni raccolte in maniera oggettiva e senza distorsioni (risultanze, conclusioni, ecc. devono rappresentare fedelmente la situazione reale ed indicare correttamente gli elementi verificati)
- **adeguata professionalità:** fa riferimento alla necessità di essere professionalmente preparati
- **indipendenza:** fa riferimento all'autonomia di chi verifica rispetto alla funzione sottoposta a verifica (compatibilmente con quanto prescritto dal D.Lgs. all'art. 6, comma 4) e ai rapporti che intercorrono tra l'Organismo di Vigilanza e il Consiglio di Amministrazione, ciò al fine di garantire ed assicurare l'obiettività e l'imparzialità della verifica stessa
- **approccio basato sull'evidenza:** fa riferimento all'obbligo di avvalersi delle sole informazioni verificabili raccolte, durante le verifiche, per formulare un giudizio che risulti obiettivo e basato su reali dati di fatto.

4.3 COMPETENZA E VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è in possesso di specifici requisiti rilevabili sulla base dei seguenti elementi: caratteristiche personali, conoscenze e competenze (generiche e specifiche), esperienza e formazione.

Caratteristiche personali

Si tratta dell'insieme di diverse caratteristiche personali, che permettono di agire nel rispetto dei cinque principi sopra riportati, che sono prevalentemente di tipo caratteriale e che identificano una persona capace di relazionarsi con gli altri e quindi predisposta a svolgere in maniera professionale i compiti affidatili (ad es. etica professionale, attitudine a lavorare in gruppo, capacità di diplomazia, autonomia di giudizio, capacità di analisi/sintesi, ecc.).

Conoscenze e competenze

Si distingue tra:

- competenze generiche, ossia, a titolo esemplificativo, la conoscenza dei principi e delle norme indicate dal D.Lgs. 231/2001, delle tecniche di audit e delle procedure relative, nonché del sistema di gestione e dei documenti di riferimento
- competenze specifiche, ossia si fa riferimento alla conoscenza dei servizi e dei processi di RINA Check S.r.l. ovvero a specifiche competenze giuridiche in materia di disciplina penale.

Esperienze e formazione

Se l'Organismo di Vigilanza è composto da una risorsa interna al Gruppo, è requisito fondamentale aver maturato una significativa esperienza lavorativa decennale all'interno del Gruppo stesso.

Se l'Organismo di Vigilanza è composto da un soggetto esterno al Gruppo, questi è tenuto a fornire una documentazione specifica in quanto a esperienza decennale maturata in materie giuridiche/amministrative.

La sussistenza di tutti i requisiti sopra riportati è rimessa alla decisione del Consiglio di Amministrazione di RINA Check S.r.l., sia al momento della nomina sia in fasi successive all'insediamento dell'Organismo di Vigilanza.

4.4 MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE

Per poter adempiere i propri compiti l'Organismo di Vigilanza intraprende un processo di aggiornamento professionale continuo e sistematico, frequentando corsi formativi e/o effettuando attività di auto apprendimento, al fine di mantenere costante il grado di competenza richiesto.

4.5 FUNZIONI E POTERI

Per quanto non espressamente indicato all'interno dello specifico regolamento, all'Organismo di Vigilanza fanno capo i seguenti compiti:

- **con riferimento alla verifica dell'efficacia del Modello:**
 - interpretare la normativa di riferimento
 - condurre ricognizioni sull'attività aziendale
 - coordinarsi con la funzione aziendale preposta per la definizione dei programmi di formazione
 - monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello
 - predisporre ed aggiornare con continuità le informazioni rilevanti
- **con riferimento alla verifica dell'osservanza del Modello:**
 - effettuare periodicamente verifiche
 - coordinarsi con le funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività
 - raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni utili
- **con riferimento alle proposte di aggiornamento del Modello e di monitoraggio della loro realizzazione:**
 - riferire periodicamente all'Amministratore Delegato una valutazione sull'adeguatezza del Modello
 - presentare periodicamente al Consiglio di Amministrazione apposita relazione legata alle valutazioni di cui al punto precedente
 - verificare periodicamente l'attuazione ed effettiva funzionalità delle azioni migliorative proposte
 - coordinarsi con i responsabili delle funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni, nel rispetto della normativa vigente, alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; l'accesso e ogni successivo trattamento dei dati dovranno avvenire nel rispetto della legge ed in particolare della normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

È posto in capo a qualunque Unità Organizzativa di RINA Check S.r.l., dipendente e/o componente degli organi sociali l'obbligo di informazione a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono inoltre attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali con soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico
- la disponibilità delle risorse finanziarie sulla base di un preventivo di spesa annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Organismo stesso. In ogni caso l'Organismo di Vigilanza, può richiedere un'integrazione dei fondi assegnati, qualora non sufficienti all'efficace espletamento delle proprie incombenze.

4.6 FLUSSI INFORMATIVI

4.6.1 FLUSSI INFORMATIVI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE SOCIETARIO

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite
- semestrale verso il Consiglio di Amministrazione; a tal fine è predisposto rapporto semestrale relativo all'attività svolta con segnalazione dell'esito delle verifiche e delle innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti; il rapporto semestrale è trasmesso inoltre all'Amministratore Delegato
- immediata nei confronti del Collegio Sindacale previa informativa all'Amministratore Delegato, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività
- immediata nei confronti del Consiglio di Amministrazione ove i fatti di particolare materialità o significatività riguardino l'Amministratore Delegato o membri dell'Organismo di Vigilanza.

4.6.2 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMATIVE OBBLIGATORIE

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di RINA Check S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al riguardo ciascun dirigente, responsabile di unità organizzativa o dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello, dandone informazione all'Organismo di Vigilanza; i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di RINA Check S.r.l., effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I soggetti segnalanti 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 erroneamente o in mala fede.

Sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni flusso informativo può essere indirizzato alla casella di posta elettronica:

ODV.RICH@rina.org

ovvero mediante lettera inviata all'indirizzo:

**RINA Check S.r.l. - Via Corsica 12 - 16128 Genova
Att.ne Organismo di Vigilanza**

ovvero a quello della società controllante RINA SERVICES S.p.A.:

**RINA SERVICES S.p.A. – Via Corsica 12 – 16128 Genova
Att.ne Organismo di Vigilanza**

Circa i flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, viene demandato ad un apposito protocollo/procedura il dettaglio delle specifiche informazioni da inviare, tra le quali:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da ogni autorità giudiziaria, dai quali emerga lo svolgimento di indagini per illeciti ai sensi del D.Lgs. in cui possa essere coinvolta l'azienda
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati previsti dal D.Lgs.
- i rapporti dei Responsabili delle unità organizzative dai quali emergano atti od omissioni contrari alle norme previste dal D.Lgs.
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari ed alle eventuali sanzioni comminate nei confronti dei dipendenti, oppure dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici e sostanzialmente qualsiasi altro rapporto intrapreso con la Pubblica Amministrazione, che non sia tra quelli rilevati come in essere al momento della predisposizione dell'analisi di rischio
- la tipologia, il numero, i destinatari e le motivazioni a supporto di tutti gli atti di liberalità posti in essere
- gli infortuni sul lavoro.

4.7 RAPPORTI FRA L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI RINA CHECK S.R.L. E DI RINA SERVICES S.P.A.

L'Organismo di Vigilanza della Società Capogruppo RINA S.p.A. promuove la diffusione e la conoscenza da parte delle società controllate della metodologia e degli strumenti di attuazione del Modello. Al riguardo, sono organizzati incontri dedicati a esaminare e condividere le esperienze significative maturate.

L'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l., ove necessario, può ricorrere alla Sezione Internal Audit Amministrativo di RINA S.p.A. per l'esecuzione dei controlli. In ogni caso, verranno stipulati accordi che prevedano, tra l'altro, i livelli di servizio, i flussi informativi e la tutela della riservatezza.

Eventuali interventi correttivi sul Modello organizzativo di RINA Check S.r.l., conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza della Società stessa.

L'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l. informa l'Amministratore Delegato della società stessa e l'Organismo di Vigilanza RINA SERVICES S.p.A. in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del Modello della Società.

Copia dell'informativa è inviata all'Amministratore Delegato di RINA SERVICES S.p.A.

L'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l. è tenuto a fornire le informazioni, eventualmente richieste dall'Organismo di Vigilanza di RINA SERVICES S.p.A., al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dello stesso.

È anche previsto dalle procedure che l'Organismo di Vigilanza della Società RINA SERVICES S.p.A., similmente fornisca informazioni alla Società Capogruppo RINA S.p.A.

FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO

5.1 PREMESSA

È data ampia divulgazione, all'interno e all'esterno della struttura, dei principi e dei contenuti del Modello.

5.2 INFORMAZIONE AGLI AMMINISTRATORI

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza, a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, che dovesse subentrare ai Consiglieri che lo hanno approvato.

5.3 INFORMAZIONE E FORMAZIONE A DIRIGENTI E RESPONSABILI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a tutti i dirigenti e ai responsabili di unità organizzativa.

I principi e contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello sono inoltre divulgati mediante specifici corsi di formazione.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Società nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

Nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza ha tra l'altro il compito di documentarsi circa le novità, modifiche e/o interpretazioni alla normativa vigente in materia di responsabilità amministrativa per RINA Check S.r.l., avvalendosi della cooperazione delle Funzioni di Staff di RINA S.p.A. (Internal Audit Amministrativo e Affari Legali).

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

5.4 INFORMAZIONE E FORMAZIONE AI DIPENDENTI

Il Modello è comunicato a ciascun dipendente e consultabile in tutte le sue parti attraverso il sito intranet aziendale.

I principi e contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello sono inoltre divulgati mediante specifici corsi di formazione.

L'Organismo di Vigilanza supporta la Società nella definizione dei fabbisogni informativi e formativi relativi al Modello.

Il livello di informazione e formazione è stabilito sulla base di un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili" descritte nelle Parti Speciali del presente Modello.

È previsto un corso base "e-learning" per i dirigenti e i dipendenti della Società.

La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria.

5.5 COMUNICAZIONE INIZIALE

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene il Codice Etico, la Parte Generale e le Parti Speciali del Modello. I nuovi assunti sono tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la ricezione del set informativo.

Infine il nuovo assunto è tenuto alla frequentazione del corso base “e-learning” entro tre mesi dalla data di assunzione.

5.6 COMUNICAZIONE AI FORNITORI, CONSULENTI, PERSONALE NON ESCLUSIVO E TERZI

I principi e i contenuti del Codice Etico e nel Modello sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali RINA Check S.r.l. intrattiene relazioni contrattuali.

L'impegno all'osservanza della Legge e dei principi di riferimento del Codice Etico e del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con RINA Check S.r.l. è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

IL SISTEMA SANZIONATORIO

6.1 FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'attivazione del sistema sanzionatorio avviene al verificarsi dell'inosservanza:

- dei principi e degli obblighi previsti dal Codice Etico e dal Codice Disciplinare adottato da RINA Check S.r.l.
- delle disposizioni del Modello, con particolare riguardo alle disposizioni previste nelle **Parti Speciali** del Modello
- dei protocolli 231 pubblicati sul portale del Gruppo RINA, community "Corporate Management Systems"
- delle procedure e delle istruzioni del Sistema di Qualità interno

anche se tale violazione non ha comportato una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, e pertanto prescinde dallo svolgimento e dall'esito di un procedimento penale.

Il sistema sanzionatorio è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi.

È rivolto essenzialmente ai:

- dipendenti della Società
- dirigenti
- Amministratori
- membri dell'Organismo di Vigilanza
- fornitori e terzi in genere.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Codice disciplinare, il Modello e il Codice Etico sono considerati vincolanti per tutti i destinatari. Pertanto tali documenti e i loro eventuali successivi aggiornamenti vengono resi noti da parte della società ai Destinatari attraverso l'invio di una comunicazione formale, ed esposti mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori, secondo quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, ponendo in particolare evidenza le sanzioni collegate alle violazioni.

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETÀ

I comportamenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello e nel Codice Disciplinare della Società tenuti dal personale non-dirigente sono considerati "illeciti disciplinari" e, come tali, sono sanzionabili attraverso un sistema di misure disciplinari coerente con quello previsto dal CCNL applicato per il personale soggetto a sanzione e dagli accordi sindacali in essere.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello, verrà dato avvio ad una procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dalle norme di legge, dai CCNL richiamati e dal Codice disciplinare adottato dalla Società.

La procedura d'accertamento sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con il Direttore della Direzione Risorse Umane della Capo Gruppo RINA S.p.A..

Le misure disciplinari qui di seguito elencate, irrogabili nei confronti del personale non dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL vigente e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dalle eventuali normative speciali applicabili a detti lavoratori, tenuto conto:

- dell'intenzionalità del comportamento e del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge
- delle mansioni del lavoratore
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Restano ferme e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'art. 7 della Legge 300/1970 in relazione sia all'esposizione del Codice Disciplinare, ed in particolare all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare un'idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni, nonché ai fini della rilevanza della recidiva.

Per cui, i provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti di detti lavoratori, nel rispetto delle disposizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300) e delle eventuali normative speciali applicabili, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio dei CCNL richiamati, e precisamente:

- **Rimprovero verbale:** si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal Codice Disciplinare, dal presente Modello e/o dal Codice Etico, o in violazione delle procedure o norme interne.
- **Deplorazione scritta:** si applica nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto.
- **Sospensione dal servizio e dallo stipendio, fino ad un massimo di dieci giorni:** si applica in caso di inosservanza di maggior rilievo dei principi e delle regole di comportamento previste dal Codice Disciplinare, dal Modello e dal Codice Etico, ovvero di violazione delle procedure e norme interne in misura tale da essere considerata di una certa gravità.
- **Licenziamento disciplinare, secondo le leggi vigenti:** si applica in caso di adozione, nell'espletamento delle attività ricomprese nelle "Attività Sensibili" di cui alle Parti Speciali del presente Modello, di un comportamento caratterizzato da notevole inadempimento delle istruzioni e/o delle procedure e/o dei protocolli e/o delle norme interne stabilite dal presente Modello e/o dal Codice disciplinare e/o dal Codice Etico anche se sia solo suscettibile di configurare uno dei reati o degli illeciti amministrativi sanzionati dal Decreto o, in caso di recidiva in un qualsiasi illecito disciplinare sanzionato con la sospensione.

Resta all'Amministratore Delegato, di concerto con la Direzione Risorse Umane della Capo Gruppo RINA S.p.A. la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico di tutto il personale dipendente sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di Legge e di Contratto in materia.

6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

In caso di inosservanza e/o violazione da parte dei dirigenti dei principi e delle regole di comportamento previste dal:

- Modello Organizzativo
- Codice etico e di comportamento
- Codice Disciplinare
- Istruzioni e/o dalle procedure e/o dai protocolli e/o dalle norme interne
- Prescrizioni previste nell'ambito delle "Attività *Sensibili*" di cui alle **Parti Speciali** del presente Modello

si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili la misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal presente sistema sanzionatorio, tra cui la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per "CCNL Dirigenti" si intende il contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti Industria Aziende produttrici di beni e servizi attualmente in vigore, secondo quanto previsto dai più recenti accordi di rinnovo.

Le "misure disciplinari" irrogabili nei confronti del personale dirigente sono quelle previste dall'apparato sanzionatorio del CCNL e dalle eventuali modifiche e rinnovi di tale contratto e saranno adottate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi generali di legge.

Costituisce illecito anche la mancata vigilanza da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle istruzioni e delle procedure previste dal Modello e dal Codice Disciplinare, così come la diretta violazione degli stessi, o più in generale l'assunzione di comportamenti, tenuti nell'espletamento delle attività connesse alle proprie mansioni, che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

A seguito della comunicazione all'Organismo di Vigilanza della violazione dei principi sanciti nel Modello e/o dal Codice Disciplinare, verrà dato avvio ad una procedura di accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL. La procedura d'accertamento sarà condotta dall'Organismo di Vigilanza, di concerto con la Direzione Risorse Umane della Capo Gruppo RINA S.p.A..

Resta all'Amministratore Delegato, di concerto con la Direzione Risorse Umane della Capo Gruppo RINA S.p.A. la responsabilità del concreto avvio, conduzione ed esito dei singoli procedimenti disciplinari a carico dei dirigenti sulla base delle informazioni ricevute e acquisite e delle normative di Legge e di Contratto in materia.

6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che delibera gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza ovvero uno qualsiasi tra i Sindaci o tra gli Amministratori, informa il Consiglio di Amministrazione che delibera gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico ai membri dell'Organismo di Vigilanza che hanno violato il Modello e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi ovvero la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo Organismo di Vigilanza.

6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEI FORNITORI, CONSULENTI E TERZI IN GENERE

Ogni violazione da parte dei Fornitori e terzi in genere delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati è sanzionata nelle seguenti forme:

- censura scritta: si applica in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello e/o dal Codice Etico
- atto di recesso per giusta causa: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello e/o Codice Etico.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

REGOLE GENERALI PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

7.1 PROGRAMMA PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

In relazione alla complessità aziendale ed alla compenetrazione del Modello nell'organizzazione societaria, l'aggiornamento del Modello comporta la predisposizione di un programma di aggiornamento.

Si rende necessario procedere alla predisposizione del documento in occasione:

- di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato
- della revisione periodica del Modello anche in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società
- di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare:

- l'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello
- l'Amministratore Delegato approva l'avvio e i contenuti del programma di aggiornamento
- il programma di aggiornamento viene predisposto e realizzato dalla Sezione Internal Audit Amministrativo di RINA S.p.A.; tale documento, a seguito di apposita analisi di rischio, individua le attività necessarie e definisce le responsabilità, i tempi e le modalità di esecuzione. La Sezione Internal Audit Amministrativo di RINA S.p.A. è supportata dalle funzioni aziendali competenti in particolare per l'individuazione delle attività sensibili e dei presidi di controllo
- l'aggiornamento della Parte Generale e/o delle Parti Speciali è sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Le modifiche formali o che non incidono significativamente sul sistema di controllo sono approvate dall'Amministratore Delegato.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati del programma di aggiornamento e l'attuazione delle azioni disposte e l'esito delle attività.

PARTI SPECIALI

1. INTRODUZIONE

Le **Parti Speciali** rappresentano un elemento costitutivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di RINA Check S.r.l..

In relazione a ciascuna tipologia di reati - **contemplati dal decreto e ritenuti astrattamente ipotizzabili nel contesto aziendale nella fase propedeutica all'analisi di rischio** - sono state predisposte singole Parti Speciali, ciascuna delle quali contiene specifici obblighi e previsioni di divieto di porre in essere comportamenti legati alla commissione del reato, di cui i destinatari del Modello sono tenuti a prendere atto.

In sintesi:

PARTE SPECIALE A - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche

PARTE SPECIALE B - Delitti informatici e trattamento illecito dei dati, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico

PARTE SPECIALE C - Delitti di criminalità organizzata e delitti con finalità di terrorismo o di eversione all'ordine democratico

PARTE SPECIALE D - Concussione e corruzione

PARTE SPECIALE E - Reati societari

PARTE SPECIALE F - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

PARTE SPECIALE G - Delitti in materia di violazione dei diritti d'autore

PARTE SPECIALE H - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità

PARTE SPECIALE I - Reati ambientali

2. DESTINATARI

Come già definiti nella Parte Generale, sono Destinatari del Modello tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di RINA Check S.r.l., ossia:

- Amministratori
- società di revisione contabile
- soggetti coinvolti nell'Organismo di Vigilanza
- personale dipendente o ad esso assimilabile (co.co.pro., apprendisti, stagiaire, ecc.)
- personale non-esclusivo (professionisti, tecnici, consulenti)
- clienti
- fornitori
- collaboratori commerciali.

in considerazione della diversa posizione e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della società. Nei limiti delle attività svolte nell'interesse di RINA Check S.r.l. si richiede a tutti i destinatari e ai propri collaboratori di adeguarsi a condotte tali che non comportino il rischio di commissione dei reati secondo le previsioni dettate dal Modello.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

I Destinatari devono conformarsi alle regole di condotta previste nel Modello, finalizzate ad impedire il verificarsi dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

È fatto espresso divieto a carico dei Destinatari porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, i Destinatari sono tenuti a:

- ispirarsi ai principi del Codice Etico in ogni decisione o azione relativa alla gestione di RINA Check S.r.l.
- rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera RINA Check S.r.l.
- rispettare il Sistema dei Controlli Interni, ossia l'insieme delle **Procedure di Gruppo (Corporate Procedures)**, dei **Manuali** e delle **Istruzioni operative** volte a regolamentare le attività nelle aree aziendali a rischio che compongono il Sistema di Gestione Qualità (vedasi par. 2.4 Parte Generale) che sono disponibili per tutte le Società del Gruppo tramite il portale internet.

I Responsabili delle Unità Organizzative, a tutti i livelli aziendali, devono curare che:

- tutti i collaboratori siano a conoscenza del Modello e dei protocolli/procedure - nei limiti dei rispettivi ruoli e responsabilità - al fine di assicurare un'adeguata consapevolezza circa l'importanza della conformità delle azioni rispetto al Modello e le possibili conseguenze connesse a violazioni dello stesso
- sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello.

Lo svolgimento delle attività aziendali, inoltre, deve essere improntato al rispetto dei seguenti principi, fondamentali per una corretta gestione dei processi aziendali, e precisamente:

- la **separazione dei ruoli all'interno di ciascun processo**, tra il soggetto che assume la decisione (impulso decisionale), il soggetto che la autorizza, il soggetto che esegue tale decisione ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. segregazione delle funzioni)
- la **tracciabilità di ciascun passaggio rilevante del processo**, per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e la motivazione delle scelte
- le **norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno i principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile
- i **poteri di firma e i poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l'esercizio dei poteri di firma e dei poteri autorizzativi interni.

Ogni fatto e ogni comportamento assunto in difformità, anche parziale, rispetto alle prescrizioni descritte nel presente documento, nelle procedure e nel Codice etico devono essere oggetto di segnalazione all'Organismo di Vigilanza di RINA Check S.r.l..

Il Modello stesso prevede l'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza tramite l'invio di segnalazioni riguardanti la commissione di reati o le deviazioni comportamentali rispetto ai principi e alle prescrizioni contenuti nel Modello, come indicato nella procedura GP-DIG-231-23, in materia di flussi informativi all'Organismo di Vigilanza.

4. LE NOZIONI DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICO UFFICIALE E INCARICATO DI PUBBLICO SERVIZIO —

Obiettivo di questo paragrafo è definire le nozioni di Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio, in quanto rappresentano i soggetti specificamente richiamati nei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ovvero quei soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare fattispecie criminose contenute nello stesso.

Per Pubblica Amministrazione si intende, in estrema sintesi, i seguenti enti o categorie di enti:

- Enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali:
 - Ministeri
 - Camera e Senato
 - Dipartimento Politiche Comunitarie
 - Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato
 - Autorità per l'Energia Elettrica ed il Gas
 - Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni
 - Banca d'Italia
 - Consob
 - Autorità Garante per la protezione dei dati personali
 - Agenzia delle Entrate
 - Polizia tributaria
 - Regioni
 - Province
 - Comuni
 - Comunità montane, e loro consorzi e associazioni
 - Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni
 - Istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative.

- Sono altresì compresi gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali:
 - INPS
 - CNR
 - INAIL
 - ISTAT
 - ENASARCO
 - ASL
 - Enti e Monopoli di Stato
 - RAI.

Nonostante l'elenco di cui sopra sia meramente esemplificativo, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose del D.Lgs. 231/2001.

In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle di Pubblico Ufficiale e di Incaricati di Pubblico Servizio.

Il Pubblico ufficiale (P.U.), ai sensi del Codice penale art. 357, primo comma, è colui che “agli effetti della legge penale” esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”.

Il secondo comma dell'articolo in esame precisa che, agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”.

Secondo la dottrina, a seguito della riforma dettata dalla legge n. 86/1990 il legislatore ha definitivamente accolto la nozione così detta “funzionale” oggettiva della nozione di P.U., non considerando invece più rilevante l'eventuale rapporto di dipendenza del singolo dallo Stato o da altro ente pubblico.

Ciò che dunque definisce la figura di P.U. è l'effettivo svolgimento di attività pubblicistica.

Anche la giurisprudenza ha riconosciuto la validità di tale nozione, affermando che la qualifica di Pubblico Ufficiale va ricollegata ai caratteri propri dell'attività in concreto esercitata, essendo irrilevante l'eventuale mancanza di un rapporto di dipendenza con l'ente pubblico.

Al fine poi di individuare quale attività possa essere qualificata come pubblica, la giurisprudenza fa riferimento alla natura delle norme che la disciplinano, sostenendo che è pubblica la funzione regolamentata da norme di diritto pubblico, con l'attribuzione dei poteri tipici della potestà amministrativa.

Pertanto la qualifica di P.U. va riconosciuta a quanti, dipendenti pubblici o privati, possano - nell'ambito di una potestà regolamentata dal diritto pubblico - formare e manifestare la volontà della P.A. ovvero esercitare poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente.

Sono pubblici ufficiali coloro che:

- concorrono a formare la volontà di una pubblica amministrazione
- sono muniti di poteri:
 - decisionali
 - di certificazione
 - di attestazione
 - di coazione (Cass. Pen. Sez. VI 81/148796)
 - conferimento di collaborazione (Cass. Pen. Sez. VI n. 84/166013).

Diversamente l'art. 358 c.p. riconosce la qualifica di Incaricato di Pubblico Servizio a “coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio” intendendosi per pubblico servizio “un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

Il “servizio”, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato - così come la “pubblica funzione” - da norme di diritto pubblico tuttavia senza poteri di natura certificativa, autoritativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

La legge inoltre precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni di ordine” né la “prestazione di opera meramente materiale”.

PARTE SPECIALE A

OMISSIS

SSIS



via Corsica 12 - 16128 Genova - Italy
ph. +39 010 53851 - info@rinagroup.org

www.rinagroup.org