



**MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001
DELLA
N.P. INDUSTRIES S.P.A.**

PARTE GENERALE

Rev. 0 Adottato il 07.10.2021

Rev. 1 Adottato il 12.09.2023

Sommario

PREMESSA	4
1. Il Decreto Legislativo 8.6.2001, n. 231	5
1.1 In generale, la responsabilità degli Enti.	5
1.2 Autori dei reati.	5
1.3 Reati commessi all'estero.	5
1.4 Delitti tentati.....	6
2. Le fattispecie di reato.	6
3. L'apparato sanzionatorio.	8
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	9
4.1. Caratteristiche generali.	9
4.2 Esimente del Modello.....	10
4.3 Idoneità esimente del Modello.....	11
5. Le Linee guida delle Associazioni rappresentative di categoria.	11
PARTE GENERALE	11
6. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NP Industries SpA	11
6.1 Scopo e contenuti.	11
6.1.2 Miglioramento delle regole di governance.....	12
6.2 Destinatari.	12
6.3 Principi metodologici e principi ispiratori.....	13
6.3.1 Identificazione di aree, attività e processi "sensibili"	13
6.3.2 Risk assessment, gap analysis, action plan.....	13
6.3.3 Risultanze dell'analisi dei rischi.....	14
6.3.4 Predisposizione del Modello.....	14
6.4 Modifiche del Modello.	15
6.5 L'Organizzazione di NP Industries SpA.	15
6.6 I principi che hanno ispirato le norme aziendali e le procedure / prassi (sistema di controllo).	16
6.7 Procedure, norme aziendali e altra documentazione interna.	17
6.8 Il Codice Etico.....	18
7. Statuto dell'Organismo di Vigilanza	19
7.1 Identificazione e requisiti di funzionamento.	19
7.2 Funzioni e poteri.....	20
7.3 Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza.	21
7.4 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.	21

7.5	Reporting nei confronti degli Organi Societari.....	22
7.6	Riunioni dell'Organismo di Vigilanza, raccolta e conservazione della documentazione.	23
7.7	Riservatezza.....	23
7.8	Retribuzione.....	24
7.9	Modifiche.....	24
7.10	Diffusione del Modello nel contesto aziendale e formazione del personale.....	24
7.11	La comunicazione agli Organi Societari.....	25
7.12	La comunicazione a soggetti esterni.....	25
8.	<i>Il Sistema disciplinare.....</i>	<i>26</i>
8.1	Funzione del Sistema disciplinare.....	26
8.2	Condotte rilevanti.....	26
8.3	Criteri generali di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela.....	26
8.4	Comunicazione della violazione e procedimento di comminazione delle sanzioni.....	27
8.5	Sanzioni nei confronti di quadri ed impiegati.	28
8.5.1	Ambito di applicazione.....	28
8.5.2	Sanzioni.....	29
8.6	Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.	31
8.6.1	Ambito di applicazione.....	31
8.6.2	Sanzioni.....	32
8.7	Amministratore Unico (soggetti apicali).....	33
8.7.1	Ambito di applicazione.....	33
8.7.2	Misure di tutela.....	33
8.7.3	Procedimento sanzionatorio.....	33
8.8	Sindaci.....	33
8.9	Collaboratori esterni.	34
8.9.1	Ambito di applicazione.....	34
8.9.2	Misure di tutela.....	34

PREMESSA

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società N.P. Industries Spa è volto a prevenire la commissione di condotte ascrivibili ai reati codificati nel citato Decreto; il medesimo consta di tre parti:

- a) una prima, c.d. Codice Etico contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'ente nei confronti degli stakeholders (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.). Tale Codice ha lo specifico fine di sancire principi etici e di deontologia aziendale riconosciuti come propri ed in ordine ai quali l'Azienda pretende la rigorosa osservanza da parte di tutti i Destinatari, intendendosi per tali tutti i soggetti che partecipano all'organizzazione aziendale e, dunque, i soci, gli amministratori, i manager in posizioni apicali, i dipendenti, i collaboratori, gli interlocutori contrattuali e, più in generale, chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto giuridico di natura economica con NP Industries SpA;
- b) una seconda, la c.d. *Parte Generale*, che attiene all'applicazione del disposto legislativo all'azienda ed annovera la descrizione dell'organizzazione aziendale, i principi metodologici ed ispiratori nell'elaborazione del documento, l'istituzione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché il Sistema Disciplinare;
- c) una terza, rappresentata dalle c.d. *Parti Speciali*, descrittive per ciascuna categoria di reati presupposto le aree a rischio di commissione, con l'indicazione per ciascuna di esse di: attività sensibili, delitti astrattamente ipotizzabili, protocolli preventivi ed operativi previsti, nonché delle singole procedure e/o regolamentazioni aziendali in essere.

Costituiscono, altresì, parte integrale del Modello il risk assessment, gli organigrammi aziendali e le schede descrittive dei reati.

Tutte le regole comportamentali contenute nel Modello si integrano con quelle del Codice Etico Aziendale adottato da NP Industries SpA.

1. Il Decreto Legislativo 8.6.2001, n. 231.

1.1 In generale, la responsabilità degli Enti.

Il D.Lgs. 231/2001, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridiche”*, ha introdotto un regime di responsabilità amministrativa a carico degli *“Enti”* (Società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi, ecc.) per ipotesi di reato tassativamente elencate, ove commessi a loro vantaggio ovvero, semplicemente, nel loro interesse.

1.2 Autori dei reati.

Secondo il disposto legislativo, gli Enti sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, se la commissione del reato è stata resa possibile dall'omissione della vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si cumula con quella penale e personale della persona fisica che ha commesso materialmente il reato e sussiste anche nel caso di autore ignoto o non imputabile e nel caso di reato estinto per cause diverse dall'amnistia.

La Società, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231) non risponde se le persone suindicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi e, dunque, laddove non possa ravvisarsi, in concreto, il vantaggio o l'interesse della Società.

1.3 Reati commessi all'estero.

La responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001 si configura, altresì, per i reati commessi all'estero; in detta ipotesi:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto legato all'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p.; inoltre, nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo;
- d) l'Ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo estero in cui risulti essere stato commesso il fatto costituente reato;
- e) il reato deve essere ricompreso fra quelli espressamente previsti dal D.Lgs. 231/2001, in ossequio ai principi di legalità e tassatività.

1.4 Delitti tentati.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti dolosi indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2. Le fattispecie di reato.

Le fattispecie di reato che, in forza del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., configurano ipotesi di responsabilità amministrativa dell'Ente, sono unicamente quelle elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità (art. 2 del D.Lgs. 231/2001) e possono essere ricomprese nelle seguenti macro categorie:

- 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. 24 *bis*: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Art. 24 *ter*: delitti di criminalità organizzata;
- Art. 25: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- Art. 25 *bis*: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- Art. 25 *bis 1*: delitti contro l'industria e il commercio;
- Art. 25 *ter*: reati societari;
- Art. 25 *quater*: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- Art. 25 *quater 1*: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- Art. 25 *quinquies*: delitti contro la personalità individuale;
- Art. 25 *sexies*: abusi di mercato;
- Art. 25 *septies*: omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Art. 25 *octies*: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Art. 25 *octies.1*: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- Art. 25 *novies*: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- Art. 25 *decies*: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- Art. 25 *undecies*: reati ambientali;
- Art. 25 *duodecies*: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- Art. 25 *terdecies*: Razzismo e Xenofobia;
- Art. 25 *quaterdecies*: frodi sportive;
- Art. 25 *quinguesdecies*: reati tributari;
- Art. 25 *sexiesdecies*: Contrabbando;

- Art. 25 *septiesdecies*: delitti contro il patrimonio culturale;
- Art. 25-*duodevicies*: Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- Art. 26: delitti tentati.

A tal punto, si evidenziano le fattispecie di reato applicabili a N.P. INDUSTRIES.

FATTISPECIE	APPLICABILE	
	SI	NO
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;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 24 <i>bis</i> : delitti informatici e trattamento illecito di dati;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 24 <i>ter</i> : delitti di criminalità organizzata;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>bis</i> : falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>bis 1</i> : delitti contro l'industria e il commercio;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>ter</i> : reati societari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>quater</i> : delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>quater 1</i> : pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 <i>quinquies</i> : delitti contro la personalità individuale;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>sexies</i> : abusi di mercato;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 <i>septies</i> : omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>octies</i> : ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>octies.1</i> : delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>novies</i> : delitti in materia di violazione del diritto d'autore;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>decies</i> : induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>undecies</i> : reati ambientali;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>duodecies</i> : impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>terdecies</i> : Razzismo e Xenofobia;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>quaterdecies</i> : frodi sportive;	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Art. 25 <i>quinqesdecies</i> : reati tributari;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>sexiesdecies</i> : Contrabbando;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25 <i>septiesdecies</i> : delitti contro il patrimonio culturale;	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Art. 25- <i>duodevicies</i> : Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'efficacia del Modello in merito alla prevenzione delle fattispecie di reato individuate dal Decreto può essere assicurata solo e soltanto se la Società ha previsto contemporaneamente adeguati meccanismi di controllo, che possano permettere di individuare tempestivamente comportamenti derivanti dal Modello stesso e che pertanto rendono elevato il rischio di reato. Il controllo, inoltre, dovrà necessariamente presupporre un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle procedure previste dal Modello.

3. L'apparato sanzionatorio.

Sono previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico dell'Ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati, *sanzioni pecuniarie* fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare) e/o *sanzioni interdittive* (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D. Lgs. 231/2001, "Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente").

Le sanzioni interdittive, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale 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 258,22 ad un massimo di Euro 1549,37.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità della società nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste (si tratta, in particolare, di: reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001; delitti informatici e trattamento illecito di dati, di cui all'art. 24-bis D.

Lgs. 231/2001; delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24-ter D. Lgs. 231/2001; taluni reati contro la fede pubblica, di cui all'art. 25-bis D. Lgs. 231/2001; taluni delitti contro l'industria e il commercio, di cui all'art. 25-bis.1 D. Lgs. 231/2001; delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater D. Lgs. 231/2001; delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001; taluni reati transnazionali, di cui all'art. 10 legge 146/2006; delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25-septies D. Lgs. 231/2001; delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, di cui all'art. 25-octies D. Lgs. 231/2001; delitti in materia di violazione del diritto d'autore, di cui all'art. 25-novies D. Lgs. 231/2001) e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del medesimo è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;

In caso di reiterazione degli illeciti (commissione di più illeciti nel quinquennio a decorrere dal passaggio in giudicato della prima sentenza di condanna), il giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D. Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

E', altresì, prevista la prosecuzione dell'attività della società (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D. Lgs. 231/2001.

Per ciò che concerne le riduzioni delle sanzioni previste per i reati solo tentati, si rimanda a quando descritto nel precedente par. 1.4.

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

4.1. Caratteristiche generali.

Per essere efficace, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (di seguito "Organismo di Vigilanza");
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

4.2 Esimente del Modello.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, la Società / Ente non risponde del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio se prova che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo in maniera fraudolenta i modelli di organizzazione, gestione e controllo;
- è stata omessa o non vi è stata insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto.

Pertanto, nel caso di reato commesso da Soggetti apicali, sussiste in capo alla Società / Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la politica e, quindi, la volontà dell'ente stesso; tale presunzione, tuttavia, può essere superata dimostrando la sussistenza delle succitate quattro condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

In tal caso, pur sussistendo la responsabilità personale in capo al Soggetto apicale, l'ente non è responsabile ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il D.Lgs. 231/2001 attribuisce un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo nella misura in cui questi ultimi risultino idonei a prevenire i reati di cui al citato Decreto e, al contempo, vengano efficacemente attuati da parte dell'Amministrazione.

Nello stesso modo, l'art. 7 del D. Lgs. 231/2001 stabilisce la responsabilità amministrativa dell'ente per i reati dei sottoposti, se la loro commissione è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza.

In ogni caso, l'inosservanza di detti obblighi di direzione o di vigilanza è esclusa se l'ente dimostra di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

4.3 Idoneità esimente del Modello

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, attribuito al giudice penale, avviene attraverso un sindacato avente ad oggetto:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità dell'ente;
- l'idoneità dei modelli organizzativi adottati.

Unicamente qualora il giudice ritenga il Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi, all'ente potrà essere riconosciuta la valenza esimente del medesimo e non sarà assoggettato alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

5. Le Linee guida delle Associazioni rappresentative di categoria.

I modelli di organizzazione gestione e controllo possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 231, sulla base di codici comportamentali redatti dalle associazioni rappresentative degli Enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Fra le prime Associazioni a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli vi è Confindustria, la quale nel 2002 ha emanato delle Linee Guida, successivamente modificate e aggiornate nel 2021.

Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria, cui si è ispirato il presente Modello, sono state giudicate, dal Ministero di Giustizia, adeguate al raggiungimento dello scopo fissato e, nella predisposizione del presente Modello, sono state prese a riferimento.

PARTE GENERALE

6. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NP Industries SpA.

6.1 Scopo e contenuti.

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta, per definizione, un complesso organico di principi, regole, disposizioni e schemi organizzativi funzionale alla realizzazione ed alla diligente applicazione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili, al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

La finalità preventiva del Modello si esplica sia nei confronti di soggetti in posizione apicale che dei sottoposti all'altrui direzione, tutti operanti in e per NP Industries SpA.

Il presente Modello intende, quindi, configurare un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo, volto a prevenire ed a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001.

L'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la predisposizione di protocolli e

procedure interne in un efficace sistema di controlli, devono:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di NP Industries SpA pienamente consapevoli dei rischi e delle sanzioni cui andrebbe incontro la società in caso di commissione dei reati: in tal senso, l'adeguata diffusione all'interno dell'azienda e comunicazione ai terzi del Modello, del Codice Etico e delle linee di condotta, nonché dei protocolli interni e del sistema sanzionatorio sono ritenuti fondamentali;
- consentire ad NP Industries SpA di adottare tempestivamente i provvedimenti e le cautele più opportune per prevenire od impedire la commissione dei reati.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei dipendenti, organi sociali, consulenti, fornitori ed eventuali partners, che operino per conto e/o nell'interesse di NP Industries SpA nell'ambito dei processi sensibili, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle norme aziendali, dei regolamenti e delle procedure interne, in altre parole, del modulo organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

Il Modello, così come le successive modifiche e/o integrazioni, viene approvato dall'Amministratore Unico di NP Industries SpA.

6.1.2 Miglioramento delle regole di governance.

L'adozione ed efficace attuazione del Modello organizzativo - e di tutte le regole, procedure, principi, protocolli ivi richiamati a farne parte integrante - consente non solo di poter beneficiare dell'esimente prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, ma anche di poter sviluppare e migliorare le regole di sana gestione ed amministrazione della società.

NP Industries SpA, con l'elaborazione ed adozione del presente Modello, nel perseguimento dei propri fini sociali intende assicurare massima trasparenza e regolarità della gestione, la quale deve avvenire nel rispetto di tutte le disposizioni normative, evitando qualsivoglia condotta illecita e contraria all'ordinamento.

6.2 Destinatari.

Il presente Modello trova applicazione, senza esclusione alcuna, in tutti gli uffici, aree, divisioni, funzioni di NP Industries SpA, ivi incluse le realtà aziendali dalla medesima partecipate.

Destinatari del presente documento e degli allegati integrativi sono tutti coloro che operano per il conseguimento dell'oggetto sociale e degli obiettivi di NP Industries SpA.

Vi rientrano, dunque, i componenti degli organi sociali, di controllo (Collegio Sindacale e Società di Revisione) l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti e - in generale - tutti i terzi, in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per NP Industries SpA quali:

- coloro che venissero ad intrattenere con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, a qualsiasi titolo (ad es.: i collaboratori, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;

- i fornitori ed eventuali partners.

6.3 Principi metodologici e principi ispiratori

6.3.1 Identificazione di aree, attività e processi “sensibili”.

Le Linee Guida di Confindustria richiamate specificano che, nella costruzione del Modello, l'identificazione e la mappatura delle c.d. “aree sensibili” facilita l'applicazione dell'esimente. Sulla scorta di un tanto, si evidenzia di seguito l'attività d'identificazione dei rischi e di progettazione del sistema di controllo che ha portato alla realizzazione del presente Modello. L'art. 6, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 231 indica, tra i requisiti dei modelli di organizzazione e gestione, l'individuazione delle cosiddette aree sensibili o a rischio, cioè quei processi e quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati presupposto.

A tal fine, è stato compiuto un preliminare esame della realtà aziendale sia attraverso la disamina della documentazione disponibile (normativa di riferimento, organigramma, sistema di governance, presenza di eventuali deleghe e delle procure, regolamenti interni e procedure interne, ecc), sia attraverso una serie di interviste e confronti con i singoli responsabili o soggetti chiave della struttura aziendale.

Per ogni area e processo sensibile sono state identificate le modalità operative e gestionali esistenti e gli elementi di controllo presenti a presidio.

L'attività di analisi dei processi aziendali, condotta nelle forme e nei modi sopra descritti, ha consentito di individuare quelle aree critiche ove si è ritenuto potesse determinarsi il pericolo concreto di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.

6.3.2 Risk assessment, gap analysis, action plan.

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il sistema di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di risk assessment, nonché di valutare la capacità del sistema di rispondere ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/01, viene compiuta un'analisi comparativa (c.d. “*gap analysis*”) tra il sistema organizzativo e dei controlli esistenti (“*as is*”) ed il modello generale di riferimento definito ai sensi del D.Lgs. 231 (“*to be*”).

Attraverso il confronto operato con la *gap analysis* è possibile, altresì, desumere aree di miglioramento del sistema di controllo interno esistente e, sulla scorta di quanto emerso, viene predisposto un piano di azione finalizzato a:

- individuare le azioni di perfezionamento ed aggiornamento delle procedure e prassi aziendali esistenti e facenti parte del sistema di controllo interno e i requisiti organizzativi essenziali per la definizione e la realizzazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme a quanto disposto dal d.lgs. 231/01 che potesse ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati;

- definire e/o rivedere i protocolli, le norme aziendali e le procedure di controllo e gestione.

6.3.3 Risultanze dell'analisi dei rischi.

In sede di valutazione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 si è proceduto ad un esame delle singole fattispecie penali o di gruppi di fattispecie accomunate dalla tutela del medesimo bene giuridico, rilevando per ogni ambito l'eventuale sussistenza di aree sensibili (comprendenti attività e processi sensibili).

Le risultanze – agli atti della società – hanno consentito di individuare le seguenti aree a rischio e di predisporre le relative Parti Speciali:

- Aree di rischio per i Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- Aree di rischio per i Reati societari;
- Aree di rischio per i Reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime per violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- Aree di rischio per i Delitti informatici e trattamento illecito dei dati;
- Aree di rischio per i Delitti di criminalità organizzata;
- Aree di rischio per i Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- Aree di rischio per i Delitti contro l'industria e il commercio;
- Aree di rischio per i Reati Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- Aree di rischio per i Reati ambientali;
- Aree di rischio per i Reati tributari;
- Aree di rischio per i Reati sul contrabbando;
- Aree di rischio per i delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante;
- Aree di rischio per i delitti contro il patrimonio culturale e riciclaggio.

La mappatura delle aree a rischio individuate, l'identificazione dei vari processi e la valutazione dei rischi trovano dettagliata estrinsecazione nelle Parti Speciali che costituiscono parte integrale e sostanziale del Modello.

6.3.4 Predisposizione del Modello.

La redazione del presente documento tiene pertanto conto delle linee guida di Confindustria nonché dei requisiti indicati dal D. Lgs. 231 e, sotto tale ultimo aspetto, richiama, sancisce e prevede:

- l'attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello, anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti a rischio di commissione dei reati presupposto;

- la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di risorse – anche in termini di potere di spesa per incarichi a terzi Consulenti – adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a

raggiungere risultati efficienti ed efficaci;

- l'attività di verifica del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo ex post);

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;

- i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno, in particolare:

- la verificabilità documentale di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni, in forza del quale nessun soggetto, in piena autonomia, può gestire un intero processo (salvo concrete esigenze indilazionabili, in tale ultima ipotesi previo parere obbligatorio dell'Organismo di Vigilanza e/o del Collegio Sindacale);
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate, nonché l'oggettivazione dei processi decisionali, così da prevedere che nell'assunzione delle decisioni si prescindano da valutazioni arbitrarie e soggettive;
- la comunicazione all'Organismo di vigilanza delle informazioni rilevanti;

- i CCNL applicabili alla Società;

- le leggi italiane applicabili (quali, a titolo esemplificativo, la L. n. 300/1970 - Statuto dei Lavoratori, il D.lgs. 81/2008 T.U. Sicurezza sul Lavoro, il GDPR - in materia di Privacy, le norme richiamate dal D.Lgs. 231/2001, ecc).

Inoltre, nella predisposizione del Modello, si è tenuto conto delle norme aziendali, delle procedure e dei regolamenti esistenti ove giudicati idonei - ed eventualmente integrati - a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sui processi sensibili.

6.4 Modifiche del Modello.

L'approvazione di ogni modifica del Modello compete all'Amministratore Unico di NP Industries SpA; le modifiche potranno rendersi opportune nel caso di:

- mutamenti organizzativi o dell'attività aziendale;
- adozione, adeguamento, integrazione, soppressione di regole e/o procedure aziendali;
- estensione del catalogo dei reati previsti dal decreto o altre modifiche normative;
- scoperta di violazioni delle prescrizioni.

6.5 L'Organizzazione di NP Industries SpA.

N.P. Industries Spa, con sede legale in Aiello del Friuli (UD), di seguito denominata anche la "Società", opera da molti anni nel settore della distribuzione all'ingrosso di imballaggi industriali (risulta associata CONAI) e, da oltre un decennio, ha esteso il proprio *business* al settore del Petfood, occupandosi di distribuzione all'ingrosso ed al dettaglio di alimento secco e care per animali da compagnia, nonché della produzione diretta di alimenti umidi.

Quest'ultimo settore merceologico, ove l'azienda ha investito notevoli capitali in tecnologie ed

impianti, è oggetto di continua espansione, avendo l'Amministrazione programmato, nel breve termine, ulteriori importanti, implementazioni ed interventi economici tesi ad una maggiore redditività del ramo di azienda attraverso la diversificazione delle produzioni.

NP Industries SpA opera essenzialmente nei rapporti fra privati, con unica eccezione rappresentata da un contratto di appalto sottoscritto con un Ente Pubblico Ospedaliero ed avente ad oggetto la fornitura di un particolare materiale plastico.

La società opera anche nel settore del Petfood.

Trattandosi di due settori non complementari e non interferenti fra loro, NP Industries SpA si è dotata al proprio interno di un duplice organigramma, con individuazione gerarchica dei soggetti che, a vario titolo, intervengono nella regolare conduzione dell'attività d'impresa.

L'analisi dei due Organigrammi Aziendali evidenziano, nella sostanza, una struttura organizzativa abbastanza delineata, semplice ma, al contempo, specializzata e fondata sulla ripartizione di competenze e mansioni tra tutto il personale dipendente e/o collaborativo.

In calce al Modello, si riportano gli Organigrammi delle due principali divisioni Aziendali.

La Governance Aziendale fa interamente capo all'Amministratore Unico, il quale agisce anche in qualità di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Nella scala gerarchica è, altresì, istituita la figura del Responsabile Amministrativo (e del relativo Ufficio che presiede), del Responsabile delle aree produttiva e della qualità, nonché dei Responsabili Commerciali (acquisti e vendite) per ciascuno dei due settori in cui viene svolta l'attività d'impresa, i quali riportano direttamente all'Amministratore Unico (deleghe/procure), unitamente al personale addetto al reparto marketing e comunicazione.

In posizione subordinata si trova il resto del personale dipendente e/o collaborativo (reti commerciali), il quale risponde all'ordine gerarchico individuato negli Organigrammi.

I servizi legali, informatici, la realizzazione di loghi, brands, etichettature, materiale pubblicitario di vario genere, nonché l'analisi e gestione della proprietà intellettuale ed industriale sono erogati da società e professionisti esterni.

Organo di Controllo è il Collegio Sindacale in composizione di nn. 3 membri effettivi, con previsione di ulteriori in sostituzione, il quale opera secondo le indicazioni contenuto nello Statuto della Società.

La Contabilità aziendale interna (Ufficio Amministrativo) coopera con società di Consulenza esterna; non è presente una società di revisione dei conti.

6.6 I principi che hanno ispirato le norme aziendali e le procedure / prassi (sistema di controllo).

Le norme aziendali e le procedure operative nelle singole aree di rischio sono ispirate ad un generale sistema di controllo preventivo ed obbediscono ai seguenti principi:

a) Ogni operazione, transazione, azione è verificabile, documentata, coerente e congrua.

Le operazioni, in particolare quelle attinenti alla gestione finanziaria, sono sempre riscontrate

tramite sistema informatico aziendale di tracciamento e comunque riscontrabili attraverso un idoneo supporto documentale, che consenta il tempestivo controllo sulla decisioni, autorizzazioni, modalità di esecuzione, registrazione e verifiche dell'operazione medesima.

b) Nessun soggetto gestisce e può gestire in autonomia un intero processo (salvo esigenze dettate dall'essenzialità della pianta organica ovvero per particolari contingenze, salvo il previo parere favorevole dell'Organismo di Vigilanza e/o del Collegio Sindacale).

Tale ultimo principio è finalizzato a garantire la separazione delle funzioni (es. chi autorizza è soggetto diverso da chi contabilizza, da chi esegue o verifica) e l'individuazione del/i responsabile/i dell'operazione.

Corollario del principio è la strutturazione dell'azienda in maniera tale che poteri, ambiti di operatività e responsabilità siano predefiniti, coerenti, conosciuti e condivisi.

In particolare, nell'area della gestione finanziaria, le procedure contabili garantiscono il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità ed inerenza all'attività aziendale, anche attraverso l'adozione di prassi operative quali la contrapposizione della funzione acquisti alla funzione finanziaria, la supervisione delle operazioni, la riconciliazione contabile, le verifiche consuntive. I poteri di firma (deleghe / procure) sono assegnati in coerenza con le responsabilità aziendali predefinite, prevedendo in particolare l'indicazione delle soglie di approvazione di spesa.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- il Codice Etico Aziendale;
- un adeguato sistema organizzativo;
- le procedure, i protocolli e le prassi;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo periodici e gli auditing tecnici;
- le comunicazioni al personale e la formazione del medesimo;
- la previsione di un sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel codice etico e nelle procedure previste dal modello;
- gli obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza.

Il sistema di controllo posto in essere da NP Industries SpA viene costruito in modo tale da garantire che lo stesso non possa essere aggirato se non in maniera fraudolenta.

6.7 Procedure, norme aziendali e altra documentazione interna.

La diffusione della documentazione aziendale avviene in forma controllata tramite rete aziendale protetta, oppure in forma cartacea.

All'interno di ciascuna area aziendale l'attività è regolamentata da specifiche procedure tratte da prassi aziendali consolidate e protocolli operativi; il tutto viene diffuso e pubblicizzato all'interno dei locali aziendali interessati e comunque messi sempre a disposizione del personale dipendente di NP Industries SpA.

Le norme aziendali vengono emesse ed adottate dall'Amministratore Unico, che assume la

qualifica di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 ed al quale compete la delibera di adozione del Modello 231/01 e del Codice Etico Aziendale.

6.8 Il Codice Etico

La società ha adottato un proprio Codice Etico, basato su principi uniformi di condotta, che deve essere adottato da tutti gli Organi Sociali, i dirigenti, dipendenti e collaboratori di NP Industries SpA nello svolgimento delle loro rispettive attività lavorative, sia con riferimento ai rapporti interaziendali che nei rapporti intrattenuti con i terzi.

La violazione del Codice comporta l'applicazione di una serie di sanzioni previste dal Sistema Disciplinare delineato nel presente documento.

NP Industries SpA, nello svolgimento delle proprie attività d'impresa, impone e richiede il rigoroso rispetto di uno standard di condotta improntato ai principi di onestà, trasparenza, correttezza etica e lealtà nella conduzione di ogni tipologia di operazione di carattere commerciale e nei rapporti intercorrenti con terzi.

Il Codice dedica un'apposita sezione alla condanna delle condotte discriminatorie sul luogo di lavoro ed indica le condotte più idonee ad evitare possibili situazioni critiche.

Ulteriori paragrafi sono dedicati alla tutela dell'ambiente e alle politiche aziendali in materia di sicurezza, salute e benessere dei propri dipendenti, prevedendo la promozione attiva delle misure di sicurezza e prevenzione rispetto agli infortuni sul luogo di lavoro.

Un'altra sezione del Codice si occupa dei possibili conflitti di interesse, sancendo espressamente che i dipendenti debbono astenersi rigorosamente dall'accettare compensi, prestiti o doni diversi da quelli d'uso offerti da terzi in relazione ad una qualsiasi transazione commerciale.

Tutti i dipendenti sono, altresì, tenuti ad informare immediatamente la società in relazione a possibili conflitti di interesse che coinvolgano il dipendente direttamente o suoi congiunti e siano inerenti al divieto di non concorrenza.

E inoltre previsto uno specifico canale di comunicazione attraverso il quale, nel rispetto del principio di riservatezza, è possibile segnalare episodi di violazione del Codice.

Modello e Codice Etico, pur integrandosi fra loro a formare un unico corpo di autoregolamentazione finalizzata al rispetto della cultura etica che ispira e trascina l'attività aziendale, sono comunque due documenti con finalità differenti.

Il Modello risponde alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001 e, dunque, risulta finalizzato alla prevenzione della commissione dei c.d. reati presupposto; il Codice, di converso, è uno strumento autonomo e di portata generale, finalizzato alla promozione della deontologia aziendale e la cui violazione, anche laddove non si configuri un'ipotesi di reato, assume nondimeno rilevanza ai fini dell'instaurazione e/o prosecuzione dei rapporti giuridici tra NP Industries SpA e l'autore.

7. Statuto dell'Organismo di Vigilanza.

7.1 Identificazione e requisiti di funzionamento.

Ai fini dell'effettività del Modello ex D.lgs 231/01 e della sua efficacia esimente, NP Industries SpA istituisce, ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto, un Organismo di Vigilanza (OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento.

L'OdV è a tutti gli effetti un organo di NP Industries SpA, posto in posizione di autonomia e di indipendenza rispetto agli altri organi, in particolare a quelli esecutivi.

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

– autonomia ed indipendenza: i requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV una dipendenza gerarchica la più elevata possibile, con previsione di una costante attività di reporting al vertice aziendale, ovvero all'Amministratore Unico.

All'OdV vengono conferiti autonomi poteri di controllo - idonei all'esercizio della funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello - e di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del Modello medesimo;

– professionalità nell'espletamento dei suoi compiti istituzionali: l'OdV deve avere conoscenze specifiche in relazione alle tecniche utili alla prevenzione della commissione di reati, per rinvenire quelli già commessi e individuarne le cause, nonché per verificare il rispetto del Modello da parte degli appartenenti all'organizzazione aziendale; tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono obiettività di giudizio;

– continuità di azione: è, altresì, prevista una periodica presenza dell'Organismo di Vigilanza in azienda, senza limitazioni di accesso, con lo specifico fine di vigilare sul corretto rispetto del Modello ed eventualmente verificare la sussistenza di nuove condizioni di criticità sulle quale intervenire a rettifica / integrazione.

Stante la mancanza all'interno di NP Industries SpA di una struttura in possesso dei requisiti sopra descritti, la Società ha ritenuto di istituire *ex novo* un organismo apposito, qualificato nelle materie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, nonché in possesso dei requisiti di professionalità ed onorabilità.

L'Amministratore Unico di NP Industries SpA, tenuto conto delle dimensioni dell'impresa, ha determinato di deliberare la costituzione di un Organismo di Vigilanza di tipo monocratico, ai sensi dell'art. 6, lettera b del Decreto, contestualmente attribuendogli la competenza delle attività previste dal Modello; il verbale della predetta delibera è allegato al presente Modello.

In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, l'OdV nello svolgimento dei propri compiti si potrà avvalere di quelle altre funzioni aziendali di NP Industries SpA (ovvero anche esterne, ove ritenuto necessario)

che, di volta in volta, si renderanno utili al più proficuo svolgimento delle attività indicate.

7.2 Funzioni e poteri.

In base a quanto si ricava dal testo del D.Lgs. 231/2001, le funzioni svolte dall'Organismo di Vigilanza possono essere così riassunte:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che consiste nel verificare la coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- valutazione dell'adeguatezza del Modello, ossia della idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a prevenire la commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del cambiamento delle previsioni normative.

Da un punto di vista operativo, all'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- verificare che i protocolli organizzativi, gestionali e di controllo definiti nel Modello siano effettivamente applicati;
- mappatura periodica delle procedure aziendali relative alle aree di attività a rischio;
- effettuare periodicamente delle verifiche a campione nelle varie aree di rischio, ovvero mirate su specifiche operazioni poste in essere nell'ambito delle attività aziendali a rischio;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni provenienti dalle diverse funzioni aziendali e rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- curare la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;
- controllare i rapporti con soggetti terzi in relazione alle finalità del Modello;
- raccogliere, conservare e valutare le segnalazioni di eventuali violazioni del Modello;
- coordinare i rapporti sia con le funzioni aziendali coinvolte nei processi rilevanti sia con il Collegio Sindacale, per attivare una efficace attività di vigilanza sul rispetto della normativa e sulla effettiva attuazione del Modello;
- condurre indagini interne in seguito a segnalazioni di eventuali violazioni del presente Modello, qualora ritenute serie e dannose per la società, e formulare all'Amministratore Unico pareri non vincolanti sulla tipologia e l'entità della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'espletamento delle proprie funzioni, agisce in piena autonomia e le attività poste in essere non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale; ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; deve avere un'autonomia di mezzi finanziari e logistici che ne garantiscano la piena operatività.

A tal fine, l'Amministratore Unico ha provveduto in sede di formazione del budget aziendale a dotare l'Organismo di un fondo adeguato che potrà essere impiegato esclusivamente per le spese da sostenere dall'Organismo nell'esercizio delle proprie funzioni - ivi compresi gli affidamenti di eventuali incarichi consulenziali specialistici - spese delle quali l'Organismo

fornirà apposito rendiconto.

Nei limiti del fondo assegnato, l'Organismo di Vigilanza potrà:

- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura tecnica;
- avvalersi dell'ausilio di tutte le funzioni della società.

7.3 Nomina, revoca, ineleggibilità e decadenza.

L'Organismo di Vigilanza è istituito con determina dell'Amministratore Unico, sentito il Collegio Sindacale.

La durata del mandato è di tre esercizi; in ogni caso, l'Organismo di Vigilanza decaduto per cessazione del mandato rimane in carica fino alla sua effettiva sostituzione.

L'Amministratore Unico, sentito il parere del Collegio Sindacale, può intraprendere azione di revoca del mandato affidato all'Organismo di Vigilanza; motivazione necessaria e sufficiente per l'esercizio della revoca è la comprovabile inadempienza del soggetto nella conduzione dell'attività e responsabilità affidate dal mandato.

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal d.lgs. 231;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, l'Amministratore Unico potrà disporre - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un interim.

7.4 Flussi informativi e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a comunicare all'Organismo di Vigilanza qualunque tipo di informazione, anche proveniente da terzi, attinente all'attuazione del Modello. L'obbligo di informazione grava, in generale, sull'Amministratore Unico, sui membri del Collegio Sindacale, sui dipendenti e su coloro che ricevono incarichi professionali dalla Società.

Tale obbligo di informazione ha ad oggetto qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, a comportamenti non in linea con le procedure e le regole di condotta previste dal Modello e dal Codice Etico, ad eventuali carenze della struttura organizzativa o delle procedure e norme aziendali vigenti.

La violazione del presente obbligo di informazione costituisce un illecito disciplinare, sanzionato in conformità a quanto stabilito dal Modello, dalla legge e dai contratti collettivi applicabili.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 o comunque relativi a condotte non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;

- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza;

- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di NP Industries SpA, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante modalità da definire contrattualmente, in genere per via telematica.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere, riferendo all'Amministratore Unico; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono definiti e applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza della loro identità, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza, mediante comunicazione scritta alla mail indicata nella separata informativa distribuita a tutti i dipendenti e stakeholder.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza possono essere effettuate anche in forma anonima, purché siano adeguatamente circostanziate e dettagliate, mediante compilazione del form predisposto sul sito internet aziendale.

7.5 Reporting nei confronti degli Organi Societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce sullo stato di attuazione del Modello e sulla attività espletata secondo le seguenti modalità:

- oralmente ed in via continuativa all'Amministratore Unico, al Responsabile Amministrativo;
- annualmente e per iscritto all'Amministratore Unico ed al Collegio Sindacale, predisponendo un rapporto relativo all'attività svolta (a titolo esemplificativo, i controlli svolti, le verifiche effettuate, gli audit intercorsi con il personale e con i Responsabili delle varie aree, le criticità rilevate, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi sensibili, ecc.) e alle

innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli Enti.

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi e può, a sua volta, presentare richiesta in tale senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello.

È, altresì, previsto che:

- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informi il Collegio Sindacale;
- alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico.

7.6 Riunioni dell'Organismo di Vigilanza, raccolta e conservazione della documentazione.

L'Organismo attua le necessarie attività per lo svolgimento delle proprie funzioni con periodicità.

L'Amministratore Unico ed il Collegio Sindacale possono in qualsiasi momento convocare l'Organismo; delle le adunanze viene redatto apposito verbale, sottoscritto e conservato a cura dell'Organismo presso il proprio archivio.

L'Organismo può decidere di procedere, nel corso delle verifiche ispettive presso i locali aziendali, ad audizioni di dipendenti della società, di componenti degli organi societari, di consulenti e/o collaboratori esterni; anche le suddette audizioni devono essere verbalizzate e sottoscritte.

L'Organismo disciplina, con proprio regolamento interno, gli aspetti relativi all'espletamento della propria attività (determinazione delle cadenze temporali dei controlli, individuazione dei criteri e delle procedure di analisi etc.); tutto il materiale riguardante il Modello, quali informazioni, segnalazioni, report, verbali ecc., sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo che dovrà essere messo a completa disposizione dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale a semplice richiesta.

7.7 Riservatezza

L'Organismo di Vigilanza, i componenti delle strutture tecniche aziendali, nonché i consulenti esterni di cui l'Organismo dovesse eventualmente avvalersi sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni, fatti salvi gli obblighi di informazione espressamente previsti dalla Legge e/o dal presente Modello.

L'utilizzo delle suddette informazioni e notizie avviene esclusivamente per i fini indicati dall'art. 6 del Decreto; in ogni caso, ogni informazione in possesso dell'Organismo di Vigilanza, dei componenti delle strutture tecniche aziendali e dei consulenti esterni è trattata in conformità con la legislazione vigente (GDPR).

7.8 Retribuzione

L'Amministratore Unico, nell'atto di nomina, stabilisce il compenso per l'attività di membro dell'Organismo di Vigilanza.

7.9 Modifiche.

Eventuali modifiche al presente documento possono essere apportate unicamente dall'Amministratore Unico, di propria iniziativa – sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale – ovvero su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

7.10 Diffusione del Modello nel contesto aziendale e formazione del personale.

NP Industries SpA promuove la conoscenza e diffusione del presente Modello, del D. Lgs 231/2001, del Codice Etico, dei protocolli interni e dei loro aggiornamenti, tra tutti i dipendenti che sono tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli ed a contribuire alla loro attuazione.

La comunicazione iniziale del Modello avviene mediante consegna *brevi manu* o per posta elettronica o su supporto elettronico di apposita informativa.

Il Modello e i suoi allegati sarà reso disponibile sia sul portale aziendale nonché reso disponibile negli spazi comuni.

All'atto del ricevimento, i destinatari sottoscrivono dichiarazione di impegno ad osservare il Modello e il Codice Etico, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

All'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, qualunque sia la natura degli stessi, dovrà essere rispettato quanto sopra previsto.

Ogni altra informazione riguardante l'applicazione del Modello e del Codice Etico (ordini di servizio, comunicazioni di genere, modificazioni anche di natura organizzativa interna, ecc.) sono comunicati a tutti gli interessati secondo prassi aziendali e/o esposti nelle bacheche situate in luoghi accessibili a tutti.

La diffusione dei documenti che non siano il Modello ed il Codice Etico, in ogni caso, può essere 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 funzioni di rappresentanza della società.

Ai fini dell'attuazione del Modello, l'Amministratore Unico gestisce in collaborazione con l'OdV, la formazione del personale che sarà articolata sui seguenti livelli:

- attività di formazione generale: rappresenta una formazione generica volta ad informare i destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato da NP Industries SpA;

- attività di formazione specifica: rappresenta un'attività di formazione specifica di coloro che operano nelle aree a rischio reato e volta ad informare i destinatari in merito:

- a) ai rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano;

b) ai principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

Per entrambe le tipologie di attività di formazione, l'OdV potrà predisporre e consegnare materiale informativo e verificare lo stato di conoscenza dei destinatari attraverso la predisposizione di apposite check list e questionari; tutta la suddetta documentazione verrà custodita, anche in forma cartacea, dall'OdV nel proprio archivio ed una copia verrà conservata dalla Società.

La definizione della formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative saranno definiti dall'Amministratore Unico d'intesa con l'OdV, che provvederanno anche a definire le forme di controllo sulla frequenza ai corsi e la qualità del contenuto dei programmi di formazione.

La partecipazione alla formazione sul Modello è obbligatoria; la mancata partecipazione alle attività di formazione costituisce una violazione del Modello stesso e può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con altri responsabili di funzione.

7.11 La comunicazione agli Organi Societari.

Il Modello è approvato con delibera dell'Amministratore Unico per cui si intende conosciuto da tutti i componenti degli Organi Societari; copia del Modello viene trasmesso ai Sindaci eventualmente assenti alla seduta che ha approvato ed adottato il Modello.

L'aggiornamento, l'informazione e la formazione degli Organi societari avverrà secondo le medesime modalità di cui sopra, ferma restando la modulazione della stessa sulla base delle competenze e dei ruoli ricoperti.

7.12 La comunicazione a soggetti esterni.

I consulenti, gli stagisti, i collaboratori a vario titolo, i partners commerciali e finanziari, i fornitori ed i soggetti con i quali NP Industries SpA conclude accordi negoziali di qualunque genere e tipologia vengono resi edotti del presente Modello e del Codice Etico mediante allegazione agli accordi ovvero rinvio al sito ufficiale della Società, ove il Modello ed il Codice Etico vengono pubblicati.

Gli stessi verranno edotti dell'esigenza dell'azienda che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001; tale impegno dovrà essere previsto da apposita clausola di accettazione contenuta nel relativo contratto, con evidenza di risoluzione degli accordi in caso di violazione dei principi contenuti nel Modello e del Codice Etico.

8. Il Sistema disciplinare.

8.1 Funzione del Sistema disciplinare.

NP Industries SpA, uniformandosi al disposto di cui all'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, predispone il seguente sistema disciplinare, atto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nel Codice Etico.

La definizione di sanzioni, commisurate alla violazione e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel Modello e nel Codice Etico, ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, nonché all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione del sistema disciplinare, ispirato anche al principio di immediatezza della contestazione di addebito, è autonoma e prescinde dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente.

La violazione delle regole del Modello e del Codice Etico costituiscono una lesione del rapporto fiduciario con l'azienda e, pertanto, integra un illecito disciplinare sanzionabile.

Il presente Sistema Disciplinare viene applicato nel rispetto delle norme vigenti, ivi incluse, laddove applicabili, quelle previste dalla contrattazione collettiva; esso ha natura interna, aggiungendo ulteriori prescrizioni rispetto a quelle contenute nelle norme di legge o di regolamento vigenti.

Il presente Sistema Disciplinare è affisso presso i locali di tutte le unità immobiliari, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

8.2 Condotte rilevanti.

Costituiscono condotte rilevanti e, pertanto, sanzionabili le azioni (nonché le omissioni) e i comportamenti posti in essere in spregio al Modello Organizzativo di NP Industries SpA, con l'inciso che violazioni si intendono anche le inottemperanze al Codice Etico, ai divieti, agli obblighi, ai protocolli, alle norme aziendali che ne fanno parte integrante.

Costituiscono, altresì, violazioni rilevanti del Modello le condotte, attive e/o passive, poste in essere in violazione delle indicazioni e/o prescrizioni dell'Organismo di Vigilanza.

Oggetto delle sanzioni sono tanto le violazioni del Modello commesse da soggetti posti in posizione apicale, siccome titolari di poteri di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo della Società, quanto quelle perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza o comunque operanti in nome e per conto di NP Industries SpA.

8.3 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni e/o delle misure di tutela.

La tipologia e l'entità delle sanzioni saranno applicate, nel caso concreto, sulla base del C.C.N.L. applicato e in proporzione alla gravità delle mancanze; a tal fine, si prenderanno in considerazione i seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante alla società o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale concorso e/o condivisione di responsabilità con altri lavoratori.

Laddove con unica condotta siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista.

8.4 Comunicazione della violazione e procedimento di comminazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare ha inizio dopo che l'Amministratore Unico abbia ricevuto la formale comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza circa l'avvenuta violazione del Modello.

L'OdV ha, infatti, l'obbligo di attivarsi al fine di espletare tutti gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito della propria attività in tutti i casi in cui riceva una segnalazione da parte di soggetti, situati in posizione apicale e non, ovvero acquisisca d'ufficio, nell'ambito delle proprie attività di controllo e verifica, elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV deve valutare se si è effettivamente verificata la violazione del Modello.

In caso di esito negativo dell'accertamento, la posizione viene archiviata; laddove, al contrario, l'esito risulti positivo, segnala la violazione all'Amministratore Unico.

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, a seguito delle verifiche svolte, individui un comportamento sanzionabile:

- in capo all'Amministratore Unico, dovrà informare senza indugio il Presidente del Collegio Sindacale che, ai sensi dell'art. 2406 c.c., convocherà, ove ritenuto necessario a proprio insindacabile giudizio, dell'Assemblea dei Soci per la seguente determinazione di irrogazione delle sanzioni; la convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità;
- in capo ai Sindaci effettivi, dovrà informare senza indugio l'Amministratore Unico ed il Presidente del Collegio Sindacale;
- in capo al Presidente del Collegio Sindacale, dovrà informare senza indugio gli altri Sindaci e l'Amministratore Unico;
- in capo a collaboratori esterni, dovrà informare senza indugio l'Amministratore Unico.

L'Amministratore Unico, con parere favorevole del Collegio Sindacale e nel rispetto delle procedure a garanzia del contraddittorio, contesta formalmente all'interessato l'addebito disciplinare, concedendo termine non inferiore a giorni cinque per controdeduzioni; all'esito provvederà con l'archiviazione della posizione, ovvero con l'irrogazione della sanzione.

L'Amministratore Unico irroga le sanzioni nei confronti dell'autore della condotta censurata per le categorie dei dirigenti, quadri, impiegati e per i collaboratori esterni. Ogni atto relativo al procedimento disciplinare dovrà essere comunicato all'OdV per le valutazioni ed il monitoraggio di sua competenza.

Le sanzioni disciplinari e/o le misure di tutela nei confronti dell'Amministratore Unico sono deliberate dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale; le sanzioni e/o le misure di tutela nei confronti del Presidente del Collegio Sindacale sono deliberate dall'Amministratore Unico, sentiti gli altri membri del Collegio Sindacale.

Il procedimento sanzionatorio tiene conto:

- delle norme del Codice Civile in materia societaria, di lavoro e contrattualistica;
- della normativa giuslavoristica in materia di sanzioni disciplinari (art. 7 legge n. 300/70);
- dello Statuto aziendale;
- dei vigenti poteri di rappresentanza e di firma sociale e delle funzioni attribuite alla struttura aziendale;
- della necessaria distinzione e contrapposizione dei ruoli tra soggetto giudicante e soggetto giudicato.

All'esito dell'irrogazione della sanzione, ne verrà data formale comunicazione all'Organismo di Vigilanza, il quale verificherà l'effettiva esecuzione della misura applicata.

8.5 Sanzioni nei confronti di quadri ed impiegati.

8.5.1 Ambito di applicazione.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra il vigente Codice disciplinare nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli artt. 2103, 2016, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali (legge 15 luglio 1966 n. 604 e legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni) e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, ferma la preventiva contestazione specifica dei fatti ed il rispetto della procedura prescritta dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), i quadri, i responsabili delle aree di rischio e gli impiegati dipendenti della società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, conservazione e controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, posta in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;
- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico in merito a comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si abbia conoscenza diretta, relativi a violazioni del Modello e del Codice Etico;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione delle procedure e prescrizioni richiamate dal Modello al personale sottoposto alla propria direzione o vigilanza ed operante nelle aree a rischio reato;
- mancato rispetto procedura whistleblowing.

8.5.2. Sanzioni.

In conseguenza delle violazioni di cui sopra, i quadri, i responsabili delle aree di rischio e gli impiegati dipendenti di NP Industries SpA sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo stabilito nel CCNL a loro applicato;
- licenziamento per giustificato motivo;
- licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Ove i soggetti sopra indicati siano, altresì, muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione di una sanzione più grave della multa comporterà anche la

revoca automatica della procura stessa.

Vengono punite con *rimprovero verbale* le seguenti condotte:

- violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o delle procedure e prescrizioni previste dal Modello;
- recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente, qualora non abbia rilevanza esterna;
- compimento di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

Vengono punite con *rimprovero scritto* le seguenti condotte:

- la recidiva nella violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di procedure e/o prescrizioni previste dal Modello, qualora le violazioni abbiano rilevanza esterna;
- la recidiva nel compimento di errori procedurali dovuti a negligenza del lavoratore.

Vengono punite con la *multa* sino ad un massimo di 4 ore di retribuzione le seguenti condotte:

- la recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del richiamo scritto;
- i comportamenti colposi e/o negligenti che possano minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello tenuto conto del livello di responsabilità gerarchico e/o tecnico del soggetto, o in presenza di eventuali circostanze aggravanti, quali a titolo esemplificativo l'inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o al diretto superiore gerarchico circa comportamenti scorretti o anomali di cui si ha conoscenza diretta; la reiterata inosservanza delle procedure e delle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui esse riguardino un procedimento in cui è coinvolta la Pubblica Amministrazione.

Vengono punite con la *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione* sino ad un massimo di 10 giorni le seguenti condotte:

- la recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa;
- le gravi violazioni di procedure e prescrizioni tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si applica la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione in caso di:

- i) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite con riferimento ad atti e documenti indirizzati alla Pubblica Amministrazione;
- ii) segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice di Condotta, nella consapevolezza della falsità ed infondatezza della medesima.

Sono punite con la sanzione del *licenziamento con preavviso* (giustificato motivo soggettivo) le mancanze ed i comportamenti negligenti rispetto alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico che, tuttavia, pur facendo venir meno l'elemento fiduciario, non siano ritenute dall'Azienda di gravità tali dal produrre l'immediata cessazione del rapporto.

Costituiscono elementi di *giusta causa di licenziamento* le mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo:

i) violazione dolosa di procedure e prescrizioni del Modello aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel d.lgs. 231/2001, tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;

ii) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

iii) mancato rispetto procedura whistleblowing.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente articolo, la Società potrà disporre in ogni caso la sospensione cautelare con effetto immediato, fino al momento della comminazione del provvedimento disciplinare.

Resta salva la possibilità di avviare, avverso la sanzione disciplinare, azioni d'impugnazione così come previsto dalla normativa vigente (art. 7 Statuto dei Lavoratori).

8.6 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti.

8.6.1 Ambito di applicazione.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 231/2001, nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300, i Dirigenti della Società sono sanzionabili in caso di:

- mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello dirette a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio ai sensi del d. lgs. 231/2001;

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;

- inosservanza delle regole contenute nel Codice Etico;

- inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe attribuite (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento delle predette);

- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza o all'Amministratore Unico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa, nonché false o infondate segnalazioni, fatta salva la buona fede, relative a violazioni del Modello e del Codice Etico;

- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti, al fine di

verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;

- omessa comunicazione al superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte di soggetti funzionalmente assegnati a determinate operazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante alle loro dipendenze nelle aree a rischio reato;
- mancato rispetto procedura whistleblowing.

8.6.2 Sanzioni.

Alla violazioni delle prescrizioni di cui al paragrafo precedente, i Dirigenti della Società (ove nominati), in considerazione della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, sono sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- censura scritta;
- licenziamento e/o risoluzione del rapporto (in caso di Dirigente indipendente).

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

Censura scritta: viene irrogata nei casi di violazione colposa di norme procedurali previste dal Modello od errori procedurali dovuti a negligenza.

Licenziamento e/o risoluzione del rapporto: viene intimato nei casi da cui derivi l'irrimediabile lesione del rapporto di fiducia e che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto, quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo la:

- violazione dolosa o colposa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato compreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione dolosa o colposa del sistema di controllo, poste in essere ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
- omessa supervisione, controllo e vigilanza sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- inosservanza dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza e/o all'Amministratore Unico circa comportamenti scorretti e/o anomali e/o irregolari di cui si ha prova diretta e certa. La Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato; nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

8.7 Amministratore Unico (soggetti apicali)

8.7.1 Ambito di applicazione

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, l'Amministratore Unico è sanzionabile in caso di:

- mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- mancato rispetto delle regole contenute nel Codice Etico;
- violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe (soprattutto le prescrizioni relative alle modalità di abbinamento);
- violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel Modello, poste in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni), ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti (Collegio Sindacale), incluso l'Organismo di Vigilanza;
- violazione degli obblighi di informativa previsti nel Modello nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato;
- mancato rispetto procedura whistleblowing.

8.7.2 Misure di tutela.

Nei confronti dell'Amministratore che abbia violato quanto previsto dal Modello e dal Codice Etico saranno prese idonee misure che verranno valutate di volta in volta sulla base della gravità della violazione:

- *censura scritta*, nei casi di violazione delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello;
- *revoca dalla carica*, nei casi di gravi o reiterate violazioni delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e delle norme procedurali previste dal Modello.

8.7.3 Procedimento sanzionatorio.

L'Assemblea dei soci convocata ai sensi dell'art. 2606 c.c., previo parere favorevole del Collegio Sindacale, è competente a deliberare le misure sanzionatorie nei confronti dell'Amministratore Unico.

Per i titolari di funzioni di rappresentanza o di direzione, la rimozione dall'incarico avverrà secondo le modalità proprie del rapporto che li lega alla Società.

8.8 Sindaci.

In caso di violazioni del presente Modello, del Codice Etico o della procedura whistleblowing

da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e l'Amministratore Unico per l'attivazione delle misure di tutela più idonee.

Sul piano sanzionatorio, sono previste analoghe sanzioni (censura scritta e revoca dalla carica) previste per l'Amministratore Unico.

8.9 Collaboratori esterni.

8.9.1 Ambito di applicazione.

Nel rispetto dei contratti che disciplinano i rapporti intercorrenti tra la società e gli stessi, i collaboratori esterni soggetti a vigilanza sono sanzionabili in caso di:

- violazione del Codice Etico della società;
- elusione fraudolenta di prescrizioni attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna, ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato ex D.Lgs. 231/2001;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo attivato dalla società, poste in essere mediante sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente l'incarico conferito;
- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancato rispetto della procedura whistleblowing.

8.9.2 Misure di tutela.

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni che integri le violazioni di cui al paragrafo che precede tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico o nei contratti in genere, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero altra misura sanzionatoria (riduzione dei compensi, penali), fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.