

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS 231/2001



Revisione 01 del 27/03/2024

Sommario

PARTE GENERALE	4
1. NTK EUROPE S.p.A.	6
1.1 Presentazione della Società	6
1.2 Sistema di Governance interno.....	6
1.3 Struttura Organizzativa	7
1.4 Sistemi di Gestione	7
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001	7
2.1 Oggetto del Decreto Legislativo	7
2.2 Autori dei c.d. Reati-Presupposto.....	7
2.3 Ambito di applicazione.....	8
2.4 Fattispecie di reato	8
2.5 Sanzioni	9
2.5.1 Sanzioni di natura pecuniaria	9
2.5.2 Sanzioni di natura interdittiva	9
2.5.3 Confisca	10
2.5.4 Pubblicazione della sentenza	10
2.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa.....	10
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NTK EUROPE S.p.A.	11
3.1 Mappatura dei rischi della Società	11
3.2 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione	12
3.3 Il Modello Organizzativo: Struttura e componenti	12
3.4 Codice Etico.....	12
3.5 Destinatari.....	13
4. Organismo di Vigilanza (OdV).....	13
4.1 Requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza.....	13
4.2 Nomina, Durata e Composizione.....	14
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	15
4.3.1 Attività di Vigilanza e Controllo	15
4.3.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo	16
4.3.3 Reporting nei confronti degli organi societari	16
4.4 Flussi informativi	16
4.5 Whistleblowing	17
4.6 Budget.....	19
5. Sistema disciplinare.....	19
5.1 Principi Generali.....	19
5.2 Lavoratori dipendenti (operai, quadri ed impiegati)	20
5.3 Dirigenti.....	21
5.4 Soggetti in posizione apicale.....	22

5.5	Collaboratori esterni	22
6.	Piano di comunicazione e formazione	22
6.1	Formazione del Personale e Comunicazione del Modello Organizzativo	22
PARTE SPECIALE – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell’art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 ..		25
1.	Destinatari della Parte Speciale	25
2.	Finalità della Parte Speciale	25
3.	Fattispecie di reato rilevanti.....	26
4.	Le attività sensibili ex art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001	28
5.	Principi generali di comportamento	29
6.	Protocolli a presidio dei rischi-reato	29
7.	Sistema di controllo sull’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità.....	30
8.	Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	30
9.	Flussi informativi in favore dell’Organismo di Vigilanza	30
PARTE SPECIALE – Reati Ambientali ai sensi dell’art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001		31
1.	Destinatari della Parte Speciale	31
2.	Finalità della Parte Speciale	31
3.	Fattispecie di reato rilevanti.....	31
4.	Le attività sensibili ex art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001	33
5.	Principi generali di comportamento	34
6.	Protocolli a presidio dei rischi-reato	34
7.	Sistema di controllo sull’attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità.....	35
8.	Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	35
9.	Flussi informativi in favore dell’Organismo di Vigilanza	35

PARTE GENERALE

Glossario

Per chiarezza espositiva, si fornisce la definizione di alcuni termini utilizzati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da NTK EUROPE S.p.A. (di seguito anche NTK o la Società).

Codice Etico	Si intendono i principi etici di comportamento e di controllo da osservare allo scopo di evitare la commissione di uno o più reati di cui al D. Lgs. 231/2001. Tali principi sono contenuti in Allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Decreto Legislativo o D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche ed integrazioni.
Destinatari	Sono destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.
Soggetti Esterni	Soggetti con cui la Società intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali e che sono coinvolti nei processi sensibili (a titolo esemplificativo si citano i collaboratori, gli agenti, i rappresentanti, i consulenti, i fornitori e i partner)
Dipendenti	Quando non diversamente specificato, si intendono i soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alla dipendenza e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. Sono quindi inclusi anche i dirigenti, i quadri, i funzionari, gli impiegati e gli operai i cui rapporti di lavoro sono regolati da un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), nonché i lavoratori interinali e gli stagisti.
Modello di Organizzazione, Gestione, Controllo o Modello Organizzativo	Si intende il complesso di principi, regole, procedure, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine di prevenire la commissione, anche tentata, dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, adottato dalla Società ai sensi dell’art. 6, comma I, lettera a) del D. Lgs. 231/2001.
Organismo di Vigilanza o OdV	Si intende l’organismo di controllo previsto dall’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo, nonché al relativo aggiornamento.
Principi di Comportamento	Principi generali di comportamento cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività di cui al Modello Organizzativo.

Processi Sensibili	Attività aziendali in relazione alle quali potenzialmente si potrebbe incorrere nella commissione dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.
Protocollo	Specifica procedura per la prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi e per l'individuazione dei soggetti coinvolti nelle fasi a rischio dei processi aziendali.
Reati-Presupposto	I reati cui si applica il D. Lgs. 231/2001.
Sistema Disciplinare	Insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano il Modello Organizzativo.
Soggetti apicali	Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione all'interno della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società stessa.
Tracciabilità	Ricostruzione di un determinato processo decisionale attraverso tracce documentali.

1. NTK EUROPE S.p.A.

1.1 Presentazione della Società

NTK EUROPE S.p.A. (di seguito anche NTK) nasce nel 1997 e si afferma nel tempo come leader nella produzione di componenti meccanici di alta precisione per il settore oleodinamico.

Tutti i prodotti di NTK sono realizzati su commessa ed in stretta collaborazione con i clienti.

NTK EUROPE S.p.A. è un'azienda specializzata nei processi di tornitura, rettifica, lappatura, saldatura e montaggio di componenti meccanici, oltre all'avvolgimento, sovrastampaggio e collaudo di bobine. NTK collauda, certifica e garantisce la qualità di ogni singolo componente prodotto e venduto.

1.2 Sistema di Governance interno

Sono organi di governo di NTK EUROPE S.p.A.:

- il Consiglio di Amministrazione,
- l'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri:

- il Presidente,
- due Amministratori Delegati.

Il potere di curare l'espletamento della vigilanza, della verifica e dei controlli previsti dalle norme generali e particolari e la predisposizione di tutte le cautele, misure e provvedimenti eventualmente richiesti da disposizioni di legge o regolamentari, in ordine alla prevenzione degli infortuni, all'igiene ambientale, alla

tutela dell'ambiente esterno con poteri di disposizione organizzativa ed in autonomia, è stato conferito ad un Amministratore Delegato che riveste altresì la qualifica di Datore di Lavoro.

La Società si avvale, per il controllo legale dei conti, dell'operato di un Collegio Sindacale.

1.3 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa di NTK EUROPE S.p.A. conta attualmente circa 200 dipendenti oltre ad alcuni lavoratori somministrati e in apprendistato.

1.4 Sistemi di Gestione

NTK EUROPE S.p.A ha implementato e certificato il sistema di gestione per la Qualità in conformità agli standard internazionali ISO 9001:2015.

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

2.1 Oggetto del Decreto Legislativo

In esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, in data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, intitolato *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, entrato in vigore il 4 luglio successivo.

Il D. Lgs. 231/2001 ha lo scopo di adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali cui l'Italia aveva aderito in precedenza, tra cui rilevano:

- la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee,
- la *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri
- la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

2.2 Autori dei c.d. Reati-Presupposto

Il Decreto Legislativo ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per alcuni reati commessi nell'interesse o vantaggio degli stessi da:

- persone 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 che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione

e il controllo dell'Ente (c.d. "apicale"), a carico dell'Ente è stabilita una **presunzione di colpa** che impone all'Ente di dimostrare la propria innocenza (c.d. inversione dell'onere della prova rispetto alla regola del codice di procedura penale). Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente.

Non vi è invece presunzione di colpa a carico dell'Ente qualora l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente. Sarà, dunque, la Pubblica Accusa a dovere dimostrare la responsabilità dell'Ente.

2.3 Ambito di applicazione

Il D. Lgs. 231/2001 si applica a:

- **Soggetti dotati di personalità giuridica:**
 - Società di persone (Snc, Sas),
 - Società di capitale (Spa, S.r.l., Consorzi, Cooperative, ecc.),
 - Fondazioni e Enti pubblici e privati a scopo economico.
- **Soggetti privi di personalità giuridica** quali associazioni non riconosciute, comitati, ecc.

Al contrario, non sono soggetti al D. Lgs. 231/2001

- lo Stato,
- gli Enti pubblici territoriali,
- e qualsiasi altro Ente con funzioni di rilievo costituzionale (ad esempio partiti politici, sindacati, ecc.).

La responsabilità individuata dalla normativa in esame non è alternativa rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto, bensì si aggiunge alla stessa. L'ampliamento della responsabilità ha il proposito di coinvolgere nella sanzione di taluni illeciti penali anche gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato.

La responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001 si configura anche con riguardo ai reati commessi all'estero, purché non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

2.4 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato contemplate dal D. Lgs. 231/2001 che configurano la responsabilità amministrativa degli Enti sono molteplici e si distinguono in:

- ♦ **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24 ter del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Delitti contro l'industria e il commercio** (25-bis.1 del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Reati societari** (art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo fatta a New York il 9.12.1999** (art. 25-quater del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25 quater 1, D.Lgs. 231/01);
- ♦ **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Abuso di mercato** (art. 25-sexies del D. Lgs. 231/2001 e art. 187-quinquies TUF);
- ♦ **Reati di Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro** (art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001);
- ♦ **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001);

- ◆ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (art. 25-novies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (art. 25-decies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Reati ambientali** (art. 25- undecies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 25-duodecies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Razzismo e Xenofobia** (art. 25 terdecies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (art. 25-quaterdecies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Reati Tributari** (Art. 25 quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001);
- ◆ **Reati transnazionali** (art. 10 Legge 146/2006).

2.5 Sanzioni

Il D. Lgs. 231/2001, a seguito della commissione o della tentata commissione, da parte di un soggetto indicato dal D.Lgs. 231/2001 all'art. 5, di uno dei reati previsti dagli artt. 24 e ss dello stesso, configura in capo all'Ente, una serie di sanzioni, che si distinguono in:

- Sanzioni pecuniarie,
- Sanzioni interdittive,
- Confisca,
- Pubblicazione della sentenza.

Qualora il reato non sia stato consumato ma sia invece rimasto allo stadio del tentativo, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

Inoltre, in ragione di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 l'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

2.5.1 Sanzioni di natura pecuniaria

Le sanzioni di natura pecuniaria sono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di 258 euro e un massimo di 1.549 euro. Le sanzioni pecuniarie sono determinate sulla base della gravità del reato commesso e del grado di responsabilità riconosciuto al soggetto giuridico tenuto conto delle attività poste in essere dall'Ente per mitigare o prevenire la commissione di illeciti.

Della sanzione pecuniaria risponde soltanto l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

2.5.2 Sanzioni di natura interdittiva

Le sanzioni di natura interdittiva si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni di natura interdittiva sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività solitamente per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni (in casi particolarmente gravi tale sanzione può essere adottata anche in via definitiva). Può essere disposta dal giudice anche in via cautelare nel caso in cui vi siano concreti elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti analoghi a quello già compiuto;

- 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.

2.5.3 Confisca

La confisca del profitto o del prezzo derivante dal reato commesso è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.

Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (c.d. confisca per equivalente).

2.5.4 Pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza di condanna è una sanzione eventuale che può essere disposta quando nei confronti dell'ente è stata applicata una sanzione interdittiva.

2.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa

A fronte dell'individuazione della responsabilità amministrativa in capo all'Ente, il D. Lgs. 231/2001 ha previsto una forma di esonero da tale responsabilità qualora l'Ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello eventualmente verificatosi e abbia incaricato un apposito organismo indipendente di vigilare affinché il Modello Organizzativo sia osservato e continuamente aggiornato.

In particolare l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un **soggetto apicale**, l'Ente non risponde se dimostra 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità che trova la sua ragione nel fatto che i soggetti apicali esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso. Tale presunzione può essere superata ove l'Ente riesca a dimostrare la sussistenza delle condizioni predette. In tal caso, pur sussistendo una responsabilità personale in capo al soggetto apicale, l'Ente non potrà essere considerato responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/2001 si occupa, invece, delle ipotesi in cui il reato sia commesso da **soggetti sottoposti al controllo e alla vigilanza di un soggetto apicale** e stabilisce la responsabilità amministrativa

dell'Ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti in capo ai soggetti apicali.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NTK EUROPE S.p.A.

In relazione alle prescrizioni normative più sopra descritte, NTK EUROPE S.p.A. ha ritenuto di dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e di istituire un Organismo di Vigilanza (OdV), deputato a vigilare sull'osservanza, il funzionamento e l'aggiornamento del Modello Organizzativo implementato.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da NTK EUROPE S.p.A risponde all'esigenza di:

- identificare le attività nel cui ambito potrebbe essere commesso uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo;
- individuare i protocolli specifici diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- identificare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- imporre obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società è stato predisposto e adottato prendendo in considerazione l'attuale struttura ed operatività di NTK EUROPE S.p.A. Ne consegue che alla modifica delle attività aziendali e/o dell'organigramma dovrà necessariamente seguire l'integrazione del Modello Organizzativo.

L'adozione, le modifiche e le integrazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di NTK EUROPE S.p.A. Il documento costituisce, infatti, un atto di emanazione dell'organo dirigente (ai sensi delle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del D. Lgs. 231/2001).

NTK EUROPE S.p.A. provvederà a rendere noto il Modello Organizzativo a tutti i Destinatari e a comunicare le relative prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione svolta. È quindi fatto obbligo a chiunque operi in NTK EUROPE S.p.A., o collabori con essa, di attenersi alle prescrizioni del Modello Organizzativo ed osservare gli obblighi in esso dettati.

Periodicamente l'OdV effettuerà verifiche del Modello Organizzativo, il quale dovrà essere modificato e/o integrato in caso di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società, ovvero delle norme di riferimento.

Anche i protocolli specifici previsti dal Modello Organizzativo, all'esigenza, dovranno essere rivisti, aggiornati ed integrati su proposta dell'OdV. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il C.d.A. affinché ponga in essere le modifiche necessarie.

3.1 Mappatura dei rischi della Società

Sulla base della propria specificità e del proprio contesto, organizzativo e industriale, NTK EUROPE S.p.A. ha individuato quali aree di rischio di responsabilità amministrativa quelle derivanti da:

- reati di **omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle prescrizioni inerenti la sicurezza e la salute sul lavoro** (art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001)

- reati **ambientali** commessi in violazione delle prescrizioni inerenti l'ambiente (art. 25 undecies)

A tal fine ha analizzato le attività aziendali, i processi decisionali ed i sistemi di controllo interno attraverso l'esame della documentazione aziendale (attività svolta, processi principali, organigrammi, ecc.) e le interviste con i responsabili delle diverse strutture aziendali.

Particolare importanza assume il momento di **analisi della struttura organizzativa** della Società al fine di:

- individuare le **attività sensibili** nelle quali potrebbero ravvisarsi occasioni di reato, quindi analizzare il contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero verificare i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle prescrizioni inerenti la sicurezza e la salute sul lavoro e i reati ambientali;
- descrivere il **sistema di controllo interno** a presidio delle attività sensibili individuate, ossia valutare il sistema esistente all'interno dell'Ente per la prevenzione dei reati citati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Il Modello Organizzativo consiste pertanto in un insieme di regole di carattere generale (Principi di Comportamento) e specifiche (Protocolli) il cui rispetto consente di prevenire comportamenti illeciti e irregolari nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi a rischio.

Tali Principi di Comportamento e Protocolli hanno anche lo scopo di far conoscere ai Destinatari i comportamenti da tenere nell'ambito dei processi a rischio e di individuare i soggetti responsabili e quelli coinvolti.

3.2 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione

Il presente Modello Organizzativo si completa e si integra con il sistema di gestione aziendale basato sulle norme UNI EN ISO 9001:2015.

3.3 Il Modello Organizzativo: Struttura e componenti

Il documento descrittivo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NTK EUROPE S.p.A. si compone di:

- una **Parte Generale**, che descrive il sistema di governo societario, il processo di definizione ed i principi di funzionamento del Modello Organizzativo e i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.
- due **Parti Speciali** riguardanti, rispettivamente, il rischio di commissione di reati relativi alla Salute e Sicurezza sul Lavoro (Allegato A) e il rischio di commissione di reati Ambientali (Allegato B), le quali riportano:
 - la descrizione della fattispecie di reato;
 - le specifiche attività aziendali sensibili;
 - i principi di comportamento da rispettare;
 - i protocolli di controllo implementati a presidio delle attività sensibili;
 - i flussi informativi sistematici predisposti.

3.4 Codice Etico

Il **Codice Etico** adottato da NTK EUROPE S.p.A. esplicita i valori, i principi di comportamento e gli impegni della Società nei rapporti con i suoi stakeholder – collaboratori, soci, clienti, fornitori, finanziatori, collettività e ambiente.

Tale Codice Etico rielabora e prende come riferimento le principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale e internazionale, in tema di Diritti Umani e di responsabilità sociale d'impresa. Le disposizioni del presente Modello Organizzativo si integrano con i principi generali contenuti nel Codice Etico.

3.5 Destinatari

Destinatari del presente Modello Organizzativo sono il Consiglio di Amministrazione e tutto il personale della Società che rientra nelle categorie di dirigenti, quadri, impiegati e operai, compresi i lavoratori somministrati o in distacco, (di seguito anche "Destinatari"). Le singole Parti Speciali individuano inoltre eventuali specifici Destinatari.

Infine, possono essere Destinatari del Modello Organizzativo anche tutti i soggetti con cui la Società intrattiene rapporti inerenti alle proprie attività sociali e che sono coinvolti nei processi sensibili.

Tutti i Destinatari sono obbligati a conoscere e rispettare le disposizioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che li riguardano.

4. Organismo di Vigilanza (OdV)

L'articolo 6, primo comma, lettera b) afferma che *"il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Tale organismo dell'Ente è l'Organismo di Vigilanza che rappresenta quindi la funzione aziendale cui spetta la vigilanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in termini di controllo delle procedure tipiche, organizzative e gestionali.

4.1 Requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

In considerazione della specificità dei compiti che ad esso fanno capo e delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, la scelta dell'organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo deve avvenire in modo tale da garantire in capo all'Organismo di Vigilanza i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione che il D. Lgs. 231/2001 richiede per tale funzione. In particolare i requisiti possono così essere qualificati:

- **Autonomia**

L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

- **Indipendenza**

L'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza è condizione necessaria di non soggezione nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica.

- **Professionalità**

L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile. Di conseguenza devono essere garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.

Tali caratteristiche unitamente al carattere di indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **Continuità**

Allo scopo di garantire l'efficace e costante attuazione del Modello Organizzativo, l'Organismo di Vigilanza agisce senza soluzione di continuità.

L'Organismo di Vigilanza, nelle soluzioni operative adottate garantisce quindi un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia ed efficienza i propri compiti istituzionali.

4.2 Nomina, Durata e Composizione

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che è competente anche per l'eventuale revoca. L'OdV resta in carica 3 anni e può essere rinnovato.

Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza (qualora sopravvengano alla nomina):

- le situazioni di incompatibilità, previste per il collegio sindacale di cui all'art. 2399 c.c.;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto Legislativo;
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve, al momento della nomina, attestare con dichiarazione scritta di non trovarsi nelle predette condizioni di ineleggibilità.

Qualora sussista giusta causa è possibile procedere alla revoca dell'incarico di componente dell'OdV previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In caso di temporaneo impedimento allo svolgimento dell'incarico, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente originario.

La composizione dell'Organismo di Vigilanza di NTK EUROPE S.p.A. è plurisoggettiva.

L'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di avvalersi di una sua specifica segreteria autorizzata a svolgere attività di supporto operativo, nell'ambito della piena autonomia decisionale dello stesso. Lo svolgimento da parte della funzione segretariale di attività operative a supporto dell'Organismo di Vigilanza è regolamentato da apposito mandato o incarico.

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'Ente. L'affidamento di questo tipo di incarico non fa

venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

La composizione collegiale è riconosciuta come adeguata a garantire che l'Organismo di Vigilanza sia in possesso dei prescritti requisiti di autonomia di intervento e continuità d'azione.

Gli attuali componenti dell'Organismo di Vigilanza e quelli che in futuro saranno chiamati a farne parte sono stati scelti tra soggetti che possiedono le capacità specifiche necessarie in relazione alla peculiarità delle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza e dei connessi contenuti professionali.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza nonché i soggetti dei quali l'Organismo si avvale per lo svolgimento delle proprie attività, sono tenuti all'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni o attività.

4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, in particolare:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo;
- reporting nei confronti degli organi societari;
- attività di gestione del flusso informativo.

L'Organismo di Vigilanza definisce e svolge le attività di sua competenza ed è dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo" secondo quanto indicato dal Decreto Legislativo all'art. 6. In particolare:

- gode di completa autonomia nell'azione di verifica dell'efficacia e dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, considerando comunque che l'Organo Dirigente della Società è incaricato di valutare l'adeguatezza del suo intervento;
- ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società senza la necessità di fornire preavviso alcuno al fine di ottenere informazioni o dati necessari allo svolgimento dei suoi compiti;
- può avvalersi della collaborazione delle strutture di cui è dotata la Società, ovvero ricorrere all'ausilio di consulenti esterni;
- ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica e custodita dallo stesso OdV, in modo tale da assicurarne la riservatezza.

4.3.1 Attività di Vigilanza e Controllo

La funzione principale dell'OdV riguarda la vigilanza continua dell'efficienza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, con riguardo, in particolare:

- all'osservanza delle prescrizioni del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari;
- all'efficacia del Modello Organizzativo in relazione alla struttura aziendale e alla capacità di prevenire i reati di Omicidio colposo o Lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e quelli Ambientali.

A tale scopo l'Organismo di Vigilanza effettua controlli periodici delle singole aree considerate sensibili, verificando:

- l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli,
- la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi,

- l'efficienza e la funzionalità delle misure adottate nel Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati-presupposto.

Per esercitare adeguatamente tali poteri di vigilanza, l'OdV presenta semestralmente al Consiglio di Amministrazione il proprio Piano di Lavoro per il semestre successivo, individuando le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche.

Può inoltre effettuare anche controlli non previsti nel Piano di Lavoro (c.d. "controlli a sorpresa"), nell'ambito delle attività aziendali sensibili, qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni.

A seguito delle verifiche effettuate, l'OdV può segnalare alle Funzioni interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

4.3.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo

Compito fondamentale attribuito all'OdV è quello di proporre gli adeguamenti e aggiornamenti del Modello Organizzativo ritenuti necessari in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello Organizzativo;
- modificazioni dell'assetto della Società;
- modificazioni delle modalità di svolgimento delle attività aziendali;
- modifiche normative.

A tal scopo l'OdV deve:

- condurre indagini sulle attività aziendali per aggiornare la mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile dei programmi di formazione per il personale e dei collaboratori;
- verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida di Confindustria.

4.3.3 Reporting nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza deve relazionarsi costantemente con il Consiglio di Amministrazione, riferendo ad esso eventuali tematiche rilevanti attinenti al Modello Organizzativo.

Con cadenza semestrale (ovvero in tempi diversi in caso di specifiche o significative situazioni) l'OdV informa per iscritto il Consiglio di Amministrazione in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello Organizzativo, specificando in particolare i controlli effettuati e il loro esito, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio.

L'OdV può essere convocato dal Consiglio di Amministrazione per riferire sulla propria attività e può chiedere di conferire con lo stesso.

L'Organismo di Vigilanza potrà inoltre chiedere di essere sentito dal CdA ogni volta che ritiene opportuno riferire tempestivamente allo stesso in ordine a violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o richiedere la sua attenzione su criticità relative al funzionamento e al rispetto del Modello medesimo.

4.4 Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari, del verificarsi di eventi che possano dar luogo a responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001. In generale, l'Organismo di Vigilanza deve essere avvisato nei casi di:

- commissione o tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo che possono integrare le fattispecie di reato di Omicidio Colposo e Lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e di quelle Ambientali;
- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello Organizzativo;
- verifica di qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

I flussi, così come ogni altra richiesta o contatto verso l'OdV, possono essere trasmessi in forma non anonima, attraverso i seguenti canali di segnalazione:

Organismo di Vigilanza di NTK EUROPE S.p.A.

c/o

Via Luigi Einaudi, 2/4, 25030 Località Bettolino BS

oppure

e-mail odv@ntkeurope.it

Tali segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Si specifica che i canali di comunicazione, nonché le modalità di gestione delle segnalazioni stesse, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Gli autori delle segnalazioni in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (a titolo esemplificativo: eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante o mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.).

Sono pertanto previste sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure poste a tutela del segnalante nonché sanzioni disciplinari nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che successivamente si rivelano infondate.

Ogni segnalazione inviata all'OdV è conservata dall'OdV stesso in un apposito archivio informatico e/o cartaceo cui avranno accesso unicamente i membri dell'OdV, che si impegnano a farne uso unicamente per i fini ispettivi e di verifica propri della funzione da essi ricoperta.

Gli obblighi di segnalazione generale nei confronti dell'OdV sono integrati dai flussi informativi *ad hoc* previsti nelle Parti Speciali del presente Modello Organizzativo, cui si rimanda.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi più sopra esposti, nonché dei flussi informativi *ad hoc* sarà considerata violazione del Modello Organizzativo e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare.

Si precisa che le segnalazioni effettuate secondo le modalità descritte nel presente Paragrafo non saranno assoggettabili alla disciplina di cui al d.lgs 24/23.

4.5 Whistleblowing

Oltre ai canali di segnalazione previsti dal precedente Paragrafo 4.4, che saranno sempre a disposizione dei Destinatari, la Società, nel rispetto della disciplina approntata dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in materia di riservatezza e tutela contro ogni forma di ritorsione, ha implementato un canale di gestione

interna delle segnalazioni afferenti a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'azienda e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

il soggetto incaricato di ricevere la segnalazione e di darvi seguito (istruttoria, archiviazione ed eventuale trasmissione al Consiglio d'Amministrazione) è l'Organismo di Vigilanza della Società.

Il funzionamento del canale di gestione, gli obblighi dell'OdV in caso di ricezione di una segnalazione, le garanzie in materia di protezione dei dati personali e i concetti rilevanti sono disciplinati dalla "PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING".

la Procedura definisce i concetti di "violazione", "segnalazione", "segnalante", rilevanti ai sensi del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 e prevede che le segnalazioni possano essere effettuate mediante:

- **messaggio scritto** secondo la seguente modalità:

a) il segnalante inserirà in una busta chiusa i propri dati identificativi, unitamente alla copia del documento di identità e l'indicazione dell'indirizzo fisico, di posta elettronica, o del numero di telefono al quale può essere contattato dall'Organo Gestore;

b) In una seconda busta chiusa dovrà inserire l'oggetto della segnalazione avendo cura di fornire tutte le informazioni elencate al punto 7.1 della Procedura di Segnalazione Whistleblowing, nonché ogni eventuale copia di documentazione possegga a supporto della segnalazione stessa.

c) entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta che riporti all'esterno la dicitura "Riservata all'Ente Gestore delle Segnalazioni Whistleblowing" indirizzata presso la sede di NTK Europe S.p.A. Via Luigi Einaudi, 2/4, 25030 Località Bettolino BS

- **segnalazione orale**:

da effettuarsi contattando telefonicamente l'Organismo di vigilanza di NTK Europe S.p.A. ai numeri, nei giorni e negli orari indicati nel calendario esposto sul sito e nelle bacheche aziendali;

- **incontro diretto** con l'Organismo di Vigilanza

previo appuntamento da richiedere utilizzando una delle due precedenti modalità (i.e. inserendo la richiesta nella seconda busta in caso di segnalazione scritta oppure mediante richiesta telefonica facendone richiesta ai numeri, nei giorni e negli orari indicati nel calendario esposto sul sito e nelle bacheche aziendali).

Una copia della Procedura sarà sempre a disposizione dei dipendenti della Società, in forma cartacea esposta nelle bacheche aziendali ed in forma digitale, nell'apposito portale. La Procedura è comunicata a cura della Società ai potenziali segnalanti non dipendenti della Società mediante pubblicazione sul sito internet della stessa.

La violazione delle previsioni della Procedura per la segnalazione di violazioni "Whistleblowing" costituirà presupposto di sanzione disciplinare al pari delle fattispecie descritte al successivo Paragrafo 5.

4.6 Budget

L'Organismo di Vigilanza è dotato, per lo svolgimento delle proprie funzioni, di un adeguato budget annuale deliberato preventivamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso in relazione alle proprie esigenze.

L'Organismo di Vigilanza potrà disporre di tale budget in piena autonomia, salva la necessità di rendicontare il suo utilizzo su base almeno annuale e di motivare la presentazione del budget del periodo successivo, nell'ambito della relazione informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

5. Sistema disciplinare

5.1 Principi Generali

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce all'art. 6 che la Società, per garantire un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deve implementare un adeguato sistema disciplinare che sanzioni comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello stesso.

Il Modello Organizzativo costituisce quindi un complesso di norme a cui il personale della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure di attuazione comporta quindi l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei CCNL.

Costituisce violazione del Modello Organizzativo la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

- omissione o violazione delle direttive presenti nel Modello Organizzativo nell'espletamento delle proprie attività;
- esposizione della Società al rischio di commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- non rispondenza ai principi contenuti nel Codice Etico della Società.

In particolare l'istituzione di un sistema sanzionatorio commisurato alle possibili violazioni risponde ad un duplice scopo:

- accrescere le probabilità di efficacia del Modello Organizzativo, svolgendo una funzione di deterrente alle violazioni delle disposizioni del Modello stesso;
- fortificare l'efficacia dell'azione di controllo svolta dall'OdV.

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.

NTK EUROPE S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Le sanzioni irrogate devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.

La **determinazione della tipologia**, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata alla valutazione:

- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione (dolo);

- della negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento (colpa);
- della rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- della posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- delle eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (tra cui, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- dell'eventuale concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

L'iter di contestazione dell'infrazione e la comminazione della sanzione sono diversificate sulla base della categoria di appartenenza del soggetto agente.

Per garantire un'adeguata efficienza del sistema sanzionatorio è necessario che ogni violazione del Modello Organizzativo e delle procedure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse siano comunicate all'OdV.

5.2 Lavoratori dipendenti (operai, quadri ed impiegati)

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello Organizzativo sono definiti come illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei dipendenti rientrano in quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal relativo CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

Il sistema disciplinare aziendale della Società è quindi costituito dalle norme del codice civile in materia e dalle norme pattizie previste dal CCNL. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati, a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

Il Modello Organizzativo fa riferimento alle sanzioni ed alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente nell'ambito del CCNL, al fine di ricondurre le eventuali violazioni del Modello Organizzativo nelle fattispecie già previste dalle predette disposizioni.

La Società ritiene che le suddette sanzioni previste nel CCNL trovino applicazione, conformemente alle modalità di seguito indicate e in considerazione dei principi e criteri generali individuati al punto precedente, in relazione alle infrazioni definite in precedenza.

In particolare, per il personale dipendente, in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, si prevedono le seguenti sanzioni:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze con preavviso e senza preavviso.

➤ Richiamo verbale e Ammonizione scritta

Richiamo verbale e ammonizione scritta, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- prima infrazione di limitata gravità;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello Organizzativo;
- in generale, adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello Organizzativo stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o alle istruzioni impartite dai superiori

➤ *Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare*

La multa, in accordo con il CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:

- recidive di un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale e con un'ammonizione scritta;
- provata negligenza nell'implementazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello Organizzativo;
- in generale, ripetuta inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello Organizzativo o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

➤ *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*

- La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, in accordo al CCNL, è applicabile al dipendente a fronte di:
- recidive di un'infrazione già punita con la multa nell'anno precedente;
- in generale, inosservanza (ripetuta e di una certa gravità) dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello Organizzativo o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni dello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

➤ *Licenziamento con preavviso o senza preavviso*

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.

In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

È prevista la necessaria informativa all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione dello stesso senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione è superflua se la proposta per l'applicazione della sanzione proviene direttamente dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.

Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

5.3 Dirigenti

Il rapporto dirigenziale ha natura fiduciaria, il comportamento del dirigente infatti si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno (ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse).

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello Organizzativo e l'obbligo di farlo rispettare sono considerati elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale.

Perciò, eventuali infrazioni del Modello Organizzativo poste in essere da Dirigenti della Società, in considerazione del fatto che le costituiscono inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali più sopra specificati e compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali.

Sono previsti provvedimenti disciplinari anche nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente,

- comportamenti non conformi al Modello Organizzativo e/o in violazione dello stesso,
- comportamenti che possano essere qualificati come infrazioni.

Nel caso in cui le infrazioni del Modello Organizzativo da parte dei dirigenti costituiscano una fattispecie penalmente rilevante, la Società può applicare nei confronti dei responsabili e in attesa del giudizio penale alcune misure provvisorie alternative:

- sospensione cautelare del dirigente dal rapporto con diritto comunque all'integrale retribuzione;
- attribuzione di una diversa collocazione all'interno della Società.

Le sanzioni conseguenti alla violazione del Modello Organizzativo da parte di un dirigente devono essere irrogate con il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, che si considera presunto qualora la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza deve essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari in questione.

5.4 Soggetti in posizione apicale

Con riferimento alle violazioni del Modello Organizzativo commesse da Soggetti in posizione apicale (ossia gli Amministratori della Società), il Consiglio di Amministrazione ha il compito di valutare l'infrazione e assumere gli idonei provvedimenti nei confronti dell'Amministratore che ha commesso l'infrazione stessa. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, è possibile applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, tra cui:

- Richiamo formale scritto;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali deleghe;
- Revoca della carica;
- Licenziamento (qualora l'amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato).

5.5 Collaboratori esterni

Nei casi in cui si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello Organizzativo da parte di Soggetti esterni tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione ed effettuate le opportune verifiche, informa l'organo amministrativo mediante relazione scritta.

I contratti stipulati con tali soggetti devono preferibilmente contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo, al fine di determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

6. Piano di comunicazione e formazione

6.1 Formazione del Personale e Comunicazione del Modello Organizzativo

Il rispetto delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo necessita di una previa ed adeguata azione formativa ed informativa dei Destinatari.

- **Informazione ai dipendenti**

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è comunicata al personale tramite lettera informativa inviata via mail a tutto il personale e pubblicata nel portale " GESTI.it" Ai nuovi assunti sarà data comunicazione del Modello Organizzativo individualmente in fase di assunzione.

Una copia stampata in versione integrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sarà presente presso la bacheca dipendenti accanto agli spogliatoi, all'interno del portadocumenti.

Qualsiasi Destinatario può ottenere copia cartacea del Modello Organizzativo facendone richiesta all'Ufficio Risorse Umane.

- **Informazione a consulenti, fornitori e collaboratori**

All'atto dell'avvio della collaborazione, consulenti, fornitori e collaboratori sono informati dell'adozione da parte di NTK EUROPE S.p.A. del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza che il loro comportamento sia conforme al disposto del D. Lgs. 231/2001.

- **Formazione**

Con riguardo all'attività di formazione diretta a diffondere la conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la stessa è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza ed è specifica con riguardo:

- alla qualifica dei Destinatari,
- al livello di rischio dell'area in cui operano,
- alla responsabilità inerente al loro ruolo.

L'OdV e il Responsabile delle Risorse Umane, elaborano un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello Organizzativo.

Per i Destinatari che gestiscono processi a particolare rischio-reato, sarà attuata una formazione con maggior grado di approfondimento.

A seguito di modifiche apportate al Modello Organizzativo, il modulo base sarà aggiornato e la formazione specifica ripetuta, nelle parti interessate dalle modifiche.

La partecipazione ai corsi di formazione da parte dei Destinatari è obbligatoria e deve essere documentata adeguatamente; la mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dall'OdV quale violazione del Modello Organizzativo.

Costituiscono attività di formazione, oltre ai corsi e seminari specifici, anche l'utilizzo di strumenti di divulgazione, quali, ad esempio, e-mail o note informative interne.

PARTI SPECIALI

PARTE SPECIALE – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001

1. Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di NTK EUROPE S.p.A. (in seguito la "Società"), ha come Destinatari specifici il personale appartenente a qualsiasi Funzione aziendale che risulti coinvolto, a qualsiasi titolo, nel processo di gestione degli aspetti in materia antinfortunistica e di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, siano essi amministratori e dirigenti della Società (i c.d. "soggetti apicali") o dipendenti della Società (i c.d. "soggetti sottoposti ad altrui direzione").

Tali soggetti si impegnano al rispetto del contenuto del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L'Organigramma di Sicurezza e Ambiente, cui si rimanda nella versione periodicamente aggiornata, rappresenta le funzioni di ausilio al Datore di Lavoro (coincidente con il Consigliere Delegato per Sicurezza e Ambiente) e pertanto primi destinatari per la presente Parte Speciale:

- **Ufficio Sicurezza e Ambiente**
L'Ufficio Sicurezza è costituito da un RSPP (ossia il soggetto che in possesso delle capacità e dei requisiti professionali è designato dal Datore di Lavoro, a cui direttamente risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi), dal Delegato Sicurezza e Ambiente cui sono state delegate dal Datore di Lavoro tutte le funzioni delegabili in materia di Sicurezza ed Ambiente e dal Consulente ambientale.
- **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**
Designato per rappresentare i lavoratori con riferimento agli aspetti della sicurezza e salute dei lavoratori.
- **Medico Competente (MC)**
È il medico in possesso dei titoli e dei requisiti richiesti dal D. Lgs. n. 81/2008 che effettua, tra l'altro, la sorveglianza sanitaria.
- **Direttori e Responsabili di Reparto Sub Delegati**
Ai quali il Delegato Sicurezza e Ambiente ha attribuito parte delle proprie funzioni mediante Sub Delega.
- **Preposti**

2. Finalità della Parte Speciale

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di indicare le attività sensibili poste in essere dai predetti Destinatari e indicare i protocolli di controllo adottati al fine di prevenire la commissione dei reati di cui all'art 25 septies D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ha la finalità di:

- Esporre le fattispecie di reato indicate dall'art 25 septies D. Lgs. 231/2001
- Individuare le attività sensibili, vale a dire le attività che la Società pone in essere e che sono considerate rilevanti per la possibile commissione dei reati indicati dalla norma citata
- Illustrare il sistema di controllo implementato dalla Società per prevenire la commissione dei reati in esame che i Destinatari devono rispettare
- Assicurare all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio e verifica attraverso la definizione dei flussi informativi che i responsabili devono inviare all'OdV

3. Fattispecie di reato rilevanti

L'Art 25 septies del D. Lgs. 231/2001, rubricato *"Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro"* è stato introdotto L. 3 agosto 2007, n. 123 e in seguito modificato dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

L'Art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 prevede che:

"1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi."

La disposizione fa espresso riferimento ai delitti di:

- 1) **Omicidio colposo** di cui all'art. 589 c.p. secondo cui
"1. Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

2. Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

3. Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici."

L'omicidio colposo si consuma nel momento e nel luogo in cui si verifica la morte del soggetto passivo del reato.

2) **Lesioni personali colpose** di cui all'art. 590 c.p., secondo cui:

"1. Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

2. Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

3. Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

4. Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

5. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale."

Il reato di lesione colposa si consuma nel momento in cui si verifica la lesione, anche se gli effetti potrebbero di per sé essere permanenti.

La lesione colposa può essere:

- Lieve, se dalla stessa deriva una malattia o incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni che non supera i 40 giorni.
- Grave (ex art. 583 comma 1 c.p.), se dal fatto deriva:
 - una malattia che mette in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai 40 giorni,
 - l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
- Gravissima (ex art. 583 comma 1 c.p.), se dal fatto deriva:
 - una malattia certamente o probabilmente insanabile;
 - la perdita di un senso;
 - la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella;
 - la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.

Le lesioni che interessano ai fini della configurabilità di una ipotesi di responsabilità in capo all'ente sono unicamente quelle gravi o gravissime.

I reati citati dall'art 25 septies del D. Lgs. 231/2001 hanno natura colposa, come si evince dalla stessa rubrica, diversamente dalla maggior parte delle altre fattispecie criminose indicate dal Decreto Legislativo che hanno invece natura dolosa.

L'elemento soggettivo di tali reati consiste nella colpa specifica, ossia nella inosservanza di norme precauzionali previste in particolare dalle norme in materia di sicurezza e salute sul lavoro, volte ad impedire gli eventi dannosi ma anche nella colpa generica, ossia l'imprudenza, l'imperizia, la negligenza.

Il concetto di colpa specifica rimanda al disposto dell'art. 43 c.p. che prevede che il delitto è colposo quando l'evento, anche se previsto **non è voluto** dall'agente e si verifica a causa dell'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

Nei reati colposi l'interesse/vantaggio dell'Ente, richiesti per configurare la responsabilità prevista dal D. Lgs. 231/2001, si ricollegano al risparmio nelle spese che l'ente avrebbe dovuto sostenere per l'adozione delle misure precauzionali o nell'agevolazione che poteva derivare dallo sveltimento dell'attività lavorativa favorita dalla mancata osservanza della normativa cautelare, il cui rispetto avrebbe potuto quantomeno rallentarne tempi.

Questa situazione di vantaggio per l'ente va apprezzata, avendo riguardo alla condotta per lo più omissiva dell'agente, con riferimento al contenuto della colpa del reato di cui si parla sotto il profilo della «**prevedibilità**» del vantaggio che può derivare all'ente (es. risparmio di spese per lo strumentario di sicurezza ovvero dall'accelerazione/aumento della produttività) che è proprio dell'atteggiamento psicologico colposo.¹

La commissione del reato mediante la violazione di norme antinfortunistiche sussiste anche qualora la contestazione abbia ad oggetto l'omissione dell'adozione di misure od accorgimenti per la più efficace tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, in violazione quindi dell'art. 2087 c.c.

Secondo la concorde giurisprudenza la responsabilità del datore di lavoro (principale soggetto responsabile nei casi di infortuni sul lavoro) è esclusa unicamente in caso di comportamento abnorme del lavoratore. Tale definizione fa riferimento all'imprudenza realizzata dal Dipendente di fuori delle sue mansioni e quindi della prevedibilità da parte del datore di lavoro, ma anche a quella condotta che, pur rientrando nelle mansioni affidategli, si traduca in un comportamento ontologicamente lontano dalle prevedibili imprudenze del lavoratore nell'esecuzione del lavoro.

4. Le attività sensibili ex art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'articolo 25 septies del D. Lgs. 231/2001 e ritenuti rilevanti in forza del risk assessment effettuato, tutte le attività produttive aziendali sono da considerarsi attività sensibili, nel senso che sono a potenziale rischio di commissione di reato.

Tuttavia, nello specifico, la Società considera "sensibili" le attività sotto indicate che la stessa pone in essere tramite i Destinatari della presente Parte Speciale anche in collaborazione con eventuali Soggetti Esterni.

(OMISSIS)

¹ Cassazione Penale, Sez. IV, 17 dicembre 2015 – 21 gennaio 2016 n. 2544

5. Principi generali di comportamento

Nell'ambito delle attività sensibili, la Società ha individuato alcuni Principi generali di comportamento in forza dei quali i Destinatari si impegnano a fare sì che chiunque acceda ai luoghi di lavoro della Società si attenga alle procedure aziendali alle quali si rinvia, oltre a quanto riportato nel paragrafo relativo ai protocolli a presidio dei rischi-reato.

Tutte le attività sensibili sopra indicate devono essere svolte conformemente alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ai principi generali di comportamento enunciati nella Parte Generale del presente Modello Organizzativo e ai protocolli a presidio dei rischi-reato individuati.

Nel rispetto dell'ordinamento vigente, la Società si impegna ad assicurare una piena collaborazione alle Autorità competenti nel corso delle ispezioni e degli eventuali controlli effettuati all'interno della Società.

I Destinatari devono evitare di porre in essere, contribuire o dar causa alla realizzazione di comportamenti tali da determinare in qualsiasi modo le fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies D. Lgs. 231/2001. È quindi proibita la violazione di principi, protocolli e procedure organizzative esistenti o richiamate dalla presente Parte speciale.

Con l'obiettivo anche di assicurare un corretto svolgimento delle attività sensibili indicate, è fatto divieto di porre in essere qualsiasi comportamento che sia pericoloso per la propria o altrui sicurezza e salute, di compiere operazioni o manovre non rientranti nella propria competenza, di chiedere ai lavoratori di riprendere le proprie attività in situazioni di lavoro in cui persiste pericolo grave e immediato, di occultare fatti o avvenimenti che abbiano costituito un pericolo potenziale per la salute e sicurezza dei lavoratori.

6. Protocolli a presidio dei rischi-reato

Allo scopo di evitare la commissione dei reati di Omicidio colposo e di Lesioni gravi o gravissime commesse in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art 25 septies del D. Lgs. 231/2001, i Destinatari della presente Parte Speciale sono obbligati al rispetto delle previsioni di legge esistenti in materia e dei Protocolli più sotto descritti, nonché ad attenersi alla documentazione adottata dalla Società in attuazione dei principi fissati nella presente Parte speciale.

(OMISSIS)

7. Sistema di controllo sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità

Nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, l'OdV può, in qualsiasi momento, procedere ad atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo, sia direttamente, sia tramite l'ausilio di risorse interne o esterne nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità.

In particolare, l'OdV verifica la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni ed effettua interviste richiedendo relazioni scritte qualora sia ritenuto necessario.

8. Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il T.U. 81/2008 ed il D. Lgs. 231/2001 espressamente prevedono la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento della Parte Speciale Sicurezza del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro;
- modifiche nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

È compito dell'Organismo di Vigilanza informare, sensibilizzare e sollecitare la Società in merito agli interventi di aggiornamento, anche mediante la formulazione di suggerimenti e proposte.

9. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per espletare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale dell'efficace attuazione dei controlli previsti dal Modello Organizzativo e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, di seguito sono descritti i flussi informativi che devono essere a questi assicurati. Tali flussi informativi sono stati organizzati per funzione, per una più semplice verifica di adempimento.

Lo strumento di comunicazione è rappresentato prevalentemente da un messaggio di posta elettronica da inviarsi, a cura del responsabile, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza odv@ntkeurope.it corredato dal flusso informativo cui si riferisce la comunicazione.

(OMISSIS)

PARTE SPECIALE – Reati Ambientali ai sensi dell’art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001

1. Destinatari della Parte Speciale

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di NTK EUROPE S.p.A. (in seguito la “Società”), ha come Destinatari specifici il personale appartenente a qualsiasi Funzione aziendale che risulti coinvolto, a qualsiasi titolo, nel processo di gestione degli aspetti in materia ambientale, siano essi amministratori e dirigenti della Società (i c.d. soggetti apicali) o dipendenti della Società (i soggetti sottoposti ad altrui direzione).

Tali soggetti si impegnano al rispetto del contenuto del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

L’Organigramma di Sicurezza e Ambiente, cui si rimanda nella versione periodicamente aggiornata, rappresenta le funzioni di ausilio al Consigliere Delegato per Sicurezza e Ambiente (coincidente con il Datore di Lavoro), prime destinatarie della presente Parte Speciale.

2. Finalità della Parte Speciale

La presente Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di indicare le attività sensibili poste in essere dai predetti Destinatari e indicare i protocolli di controllo adottati al fine di prevenire la commissione dei reati di cui all’art 25 undecies D. Lgs. 231/2001.

In particolare, ha la finalità di:

- Esporre le fattispecie di reato indicate dall’art 25 undecies D. Lgs. 231/2001,
- Individuare le attività sensibili, vale a dire le attività che la Società pone in essere e che sono considerate rilevanti per la possibile commissione dei reati indicati dalla norma citata,
- Illustrare il sistema di controllo implementato dalla Società per prevenire la commissione dei reati in esame che i Destinatari devono rispettare,
- Assicurare all’Organismo di Vigilanza gli strumenti per esercitare le attività di monitoraggio e verifica attraverso la definizione dei flussi informativi che i responsabili devono inviare all’OdV.

3. Fattispecie di reato rilevanti

L’Art 2, comma 2, D. Lgs. 7 aprile 2011, n. 121 ha modificato il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, inserendo il nuovo art. 25 undecies, che estende la responsabilità degli enti anche ai reati ambientali.

Successivamente, la Legge 22 maggio 2015, n. 68 “*Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente*”, modificando il D. Lgs. 152/06 “*Norme in materia ambientale*” e integrando il codice penale di un lungo elenco di reati ambientali, ha modificato anche l’art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001 introducendo, tra i reati presupposto della responsabilità degli Enti, i c.d. “*Ecoreati*”.

L’Art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 prevede che:

“1. In relazione alla commissione dei reati previsti dal codice penale si applicano all’ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione dell’articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;

- b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;*
- c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;*
- d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote;*
- e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;*
- f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;*
- g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.*

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i reati di cui all'articolo 137:

- 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;*
- 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.*

b) per i reati di cui all'articolo 256:

- 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;*
- 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;*
- 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote;*

c) per i reati di cui all'articolo 257:

- 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;*
- 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;*

d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

f) per il delitto di cui all'articolo 260 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 452-quaterdecies del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2;

g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo;

h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;

c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente:

- 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione;
- 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione;
- 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione;
- 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;
- b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote;
- c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 (richiamo da intendersi riferito all'articolo 452-quaterdecies del codice penale ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 1 marzo 2018 n. 21), e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231."

La maggior parte dei reati citati dall'art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001, è punito se all'autore del reato è rimproverabile una condotta di tipo colposo che si configura, ai sensi dell'art. 43 c.p., quando "l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline".

Solo per alcuni dei reati di cui all'art. 25 undecies è richiesta, in capo all'autore, una condotta dolosa, che si configura, ai sensi dell'art. 43 c.p., nel caso in cui l'evento dannoso o pericoloso - che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto - è dall'agente previsto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione.

4. Le attività sensibili ex art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001

Con riferimento al rischio di commissione dei reati di cui all'articolo 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 e ritenuti rilevanti in forza del risk assessment effettuato, la Società considera "sensibili" le attività sotto indicate poste in essere dai Destinatari della presente Parte Speciale anche in collaborazione con eventuali Soggetti Esterni.

(OMISSIS)

5. Principi generali di comportamento

Tutte le attività sensibili sopra indicate devono essere svolte conformemente alle disposizioni normative e regolamentari vigenti, ai principi generali di comportamento enunciati nella Parte Generale del presente Modello Organizzativo e ai protocolli a presidio dei rischi-reato individuati.

Nel rispetto dell'ordinamento vigente, la Società si impegna ad assicurare una piena collaborazione alle Autorità competenti nel corso delle ispezioni e degli eventuali controlli effettuati all'interno della Società.

Con l'obiettivo anche di assicurare un corretto svolgimento delle attività sensibili indicate, i Destinatari non devono:

- porre in essere, contribuire o dar causa alla realizzazione di comportamenti tali da configurare - in qualsiasi modo - le fattispecie di reato previste dall'art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001;
- violare i principi, i protocolli e le procedure organizzative esistenti o richiamate dalla presente Parte Speciale, volti a prevenire i reati di cui trattasi;
- predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque tali da fornire informazioni false e/o non corrette;
- omettere di comunicare dati ed informazioni richieste dalla normativa in vigore.

Al contrario, i Destinatari devono attenersi ai seguenti principi comportamentali, finalizzati a prevenire la commissione dei Reati Ambientali di cui all'art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001:

- rispettare le regole e i principi sanciti dalla normativa vigente in materia di ambiente e adempiere agli obblighi ivi prescritti;
- attenersi alle regole di condotta generale, ai principi di controllo e alle prescrizioni formulate dal presente Modello Organizzativo;
- promuovere il rispetto da parte di tutti i Destinatari delle suddette norme, regole e principi ed assicurare gli adempimenti prescritti per la tutela dell'ambiente;
- dare attuazione al programma aziendale di protezione dell'ambiente e, in generale, rispettare quanto definito dalle procedure aziendali del SGA;
- svolgere la propria attività nel rispetto dei poteri e delle responsabilità espressamente conferiti ed osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute ai fini della protezione dell'ambiente;
- contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dalle autorità competenti o comunque volontariamente implementati per la protezione dell'ambiente;
- partecipare ai corsi di formazione organizzati dalla Società in tema di ambiente;
- segnalare tempestivamente al proprio referente eventuali situazioni di pericolo per l'ambiente e violazioni alle regole di comportamento e alle procedure aziendali, avendo cura di minimizzare l'impatto ambientale derivante.

6. Protocolli a presidio dei rischi-reato

Allo scopo di evitare la commissione dei reati ambientali di cui all'art 25 undecies del D. Lgs. 231/2001, i Destinatari della presente Parte Speciale sono obbligati al rispetto delle previsioni di legge esistenti in

materia e dei protocolli più sotto descritti, nonché ad attenersi alla documentazione adottata dalla Società in attuazione dei principi fissati nella presente Parte speciale.

(OMISSIS)

7. Sistema di controllo sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità

Nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo, l'OdV può, in qualsiasi momento, procedere ad atti di controllo e di verifica riguardo all'applicazione del Modello Organizzativo, sia direttamente, sia tramite l'ausilio di risorse interne o esterne nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità.

In particolare, l'OdV verifica la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole funzioni ed effettua interviste richiedendo relazioni scritte qualora sia ritenuto necessario.

8. Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto Legislativo prevede espressamente la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente "ritagliato" sulle specifiche esigenze dell'ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento della Parte Speciale Sicurezza del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni significative delle norme ambientali;
- modifiche nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

È compito dell'Organismo di Vigilanza informare, sensibilizzare e sollecitare la Società in merito agli interventi di aggiornamento, anche mediante la formulazione di suggerimenti e proposte.

9. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di fornire all'Organismo di Vigilanza gli strumenti per espletare le sue attività di monitoraggio e di verifica puntuale dell'efficace attuazione dei controlli previsti dal Modello e, in particolare, dalla presente Parte Speciale, di seguito sono descritti i flussi informativi che devono essere a questi assicurati. Tali flussi informativi sono stati organizzati per funzione, per una più semplice verifica di adempimento.

Lo strumento di comunicazione è rappresentato prevalentemente da un messaggio di posta elettronica da inviarsi, a cura del responsabile, all'indirizzo dell'Organismo di Vigilanza odv@ntkeurope.it corredato dal flusso informativo cui si riferisce la comunicazione.

(OMISSIS)