

NMB ITALIA S.r.l.

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

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
NELLA RIUNIONE DEL 20/06/2018

INDICE

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. Il regime di responsabilità amministrativa dell'ente introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001
2. I reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

CAPITOLO 2 - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI NMB ITALIA S.r.l.

1. Premesse
2. L'assetto organizzativo di NMB ITALIA S.r.l.

CAPITOLO 3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NMB ITALIA S.r.l.

1. Le finalità perseguite da NMB ITALIA S.r.l. con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
2. I lavori preliminari all'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
3. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
4. Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
5. Integrazione con altri sistemi di controllo

CAPITOLO 4 - IL CODICE ETICO

1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico
2. Finalità e struttura del Codice Etico

CAPITOLO 5 - L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

1. Composizione, nomina e durata
2. Requisiti di eleggibilità, cause di decadenza e sospensione
3. Funzioni e poteri dell'ODV
4. Il Regolamento dell'ODV
5. Flussi informativi verso l'ODV
6. Segnalazioni
7. Flussi informativi verso la Società
8. Documentazione dell'ODV
9. Obbligo di riservatezza

CAPITOLO 6 - FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Premesse
2. Comunicazione iniziale
3. Formazione del personale
4. Comunicazione ai fornitori

CAPITOLO 7 – SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali
2. Misure nei confronti dei Dipendenti
3. Misure nei confronti dei Dirigenti
4. Misure nei confronti degli Amministratori
5. Misure nei confronti del Sindaco
6. Misure nei confronti degli altri destinatari

PARTE SPECIALE

I REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E IL REATO DI CORRUZIONE TRA PRIVATI

1. Premesse
2. I reati elencati agli artt. 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/2001
3. Le definizioni di Pubblica Amministrazione, Pubblico Ufficiale e incaricato di Pubblico Servizio
4. I reati di corruzione tra privati (art. 2635 c.c.) e istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)
5. Le aree e le attività a rischio ed i processi sensibili
6. Principi generali di comportamento e condotte vietate
7. Procedure specifiche
8. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I REATI SOCIETARI

1. Premesse
2. I reati elencati all'art. 25 ter D. Lgs. n. 231/2001
3. Le aree di attività a rischio e i processi sensibili
4. Principi generali di comportamento
5. Procedure specifiche
6. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

REATI COMMESSI IN VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

1. Premesse
2. I reati commessi in violazione delle norme sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori ex art. 25 septies D. Lgs. n. 231/2001
3. La struttura organizzativa di NMB ITALIA S.r.l. in materia di salute e sicurezza sul lavoro
4. Le aree e le attività a rischio ed i processi sensibili
5. Principi generali di comportamento
6. Procedure specifiche
7. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I REATI INFORMATICI

1. Premesse

2. I singoli reati informatici
3. Le aree e le attività a rischio e i processi sensibili
4. Principi generali di comportamento e condotte vietate
5. Procedure specifiche
6. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

I REATI AMBIENTALI

1. Premesse
2. I reati elencati all'art. 25 undecies del D. Lgs. n. 231/2001
3. I singoli reati ambientali
4. Le aree e le attività a rischio ed i processi sensibili
5. Principi generali di comportamento
6. Procedure specifiche
7. Verifiche dell'Organismo di Vigilanza

ALTRI REATI

1. Premesse
2. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
3. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
4. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

ALLEGATI

Allegato A:

Organigramma Aziendale

Allegato B:

Codice Etico

Altri documenti collegati:

Documento di valutazione dei rischi di cui al D. Lgs. n. 81/2008

Registro attività – Documento di Valutazione d'Impatto nel trattamento dei dati

PARTE GENERALE

CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1. Il regime di responsabilità amministrativa dell'ente introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (d'ora innanzi, per brevità, il “D. Lgs. n. 231/2001” o il “Decreto”) adeguando la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali cui l'Italia aveva da tempo aderito senza, tuttavia, darne mai attuazione.

Si tratta, in particolare, della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione anch'essa firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione in cui siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, pur senza spingersi a riconoscere la responsabilità penale degli enti – nel rispetto dell'art. 27 della Costituzione, che qualifica la responsabilità penale come personale – ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento un principio di responsabilità per taluni reati, specificamente elencati nel Decreto, commessi nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da parte dei coloro che, preventivamente investiti di tale potere, agiscono in nome e per conto dell'ente che rappresentano.

L'ente non risponde se detti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Affinché si ravvisi la responsabilità dell'ente, è necessario

- i. che il reato venga commesso da uno dei soggetti indicati all'art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001 e, quindi, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua organizzazione dotata di autonomia finanziaria e funzionale o da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. soggetti in posizione "apicale") ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza altrui, i quali eseguono nell'interesse dell'ente le decisioni intraprese dal vertice (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione)
- ii. che il reato venga commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente. L'ente non risponde, infatti, se detti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 dispone che, in caso di reato compiuto da un soggetto in posizione "apicale", l'ente **non è** responsabile se:

- prima della commissione del fatto ha adottato ed attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati analoghi a quelli verificatesi;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (i.e. Organismi di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento di detti Modelli e di curarne il loro aggiornamento;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- l'Organismo di Vigilanza ha espletato le sue funzioni in modo corretto e non vi è stata, quindi, omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Il Decreto prevede, inoltre, che detti Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi i reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati;
3. individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce, dunque, secondo l'intendimento del legislatore, una fattispecie esimente dal reato.

Nel caso, dunque, di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, vi è una presunzione di responsabilità dell'ente, per vincere la quale l'ente dovrà fornire prova della sua estraneità dimostrando di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi e di aver vigilato sulla effettiva operatività del Modello per il tramite di una struttura, specificamente preposta a questi compiti.

Qualora il reato sia stato compiuto da soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'art. 7 del D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce che la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La differenza rispetto all'ipotesi di reato commesso da un soggetto in posizione apicale risiede nell'onere della prova che, nel primo caso, grava sull'ente, mentre in questa seconda ipotesi è a carico dell'accusa, la quale dovrà provare la mancata adozione o attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

In conclusione, sebbene non sussistano norme che impongono all'ente di dotarsi di Modelli di organizzazione, gestione e controllo, per andare esente da responsabilità l'ente deve munirsi di Modelli improntati alla massima effettività, rispondenti alla funzione preventiva cui si ispira il sistema e diversificati in relazione allo specifico rischio-reato da prevenire con misure organizzative che garantiscano lo svolgimento dell'attività consentendo la scoperta e l'eliminazione delle situazioni di irregolarità da cui possa scaturire il rischio di commissione dei reati.

Ai fini dell'efficace attuazione del modello, si consideri infine che il D. Lgs. n. 231/2001 richiede, inoltre, che i modelli siano costantemente aggiornati al fine di renderli sempre rispondenti allo scopo cui sono preordinati e che siano predisposti efficaci sistemi disciplinari e protocolli comportamentali che, nel caso concreto, consentano di azzerare o di minimizzare il rischio.

2. I reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

Le fattispecie di reato che sono suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal legislatore.

Il Decreto - nel suo testo originario - si riferiva ad una serie di reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ponendosi come obiettivo peculiare quello di sanzionare condotte di tipo corruttivo volte ad agevolare l'attività d'impresa.

Nel corso degli anni, l'elenco dei c.d. reati-presupposto si è notevolmente esteso fino a ricomprendere gran parte delle fattispecie illecite riconducibili all'attività d'impresa.

All'esito dei numerosi interventi integrativi, ad oggi, l'elenco risulta così composto:

I - Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione - artt. 24 e 25 del Decreto:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (artt. 318 e 321 c.p.);
- corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 321 c.p.);
- circostanze aggravanti (art.319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (artt. 319-ter e 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi

delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (artt. 320 e 322-bis c.p.);

- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.).

II - Delitti informatici e trattamento illecito di dati - art. 24 bis del Decreto:

- falsità in documenti informatici (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art.635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art.635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art.640-quinquies c.p.).

III - Delitti di criminalità organizzata - art. 24 ter del Decreto:

- associazione per delinquere diretta a commettere i delitti di riduzione o mantenimento in schiavitù, tratta di persone, acquisto o alienazione di schivi, immigrazione clandestina, prostituzione minorile, pornografia minorile, detenzione materiale pedopornografico, iniziative turistiche volte alla sfruttamento della prostituzione

minorile, violenza sessuale e atti sessuali con un minorenne, violenza sessuale di gruppo e adescamento di minorenni (art. 416 c.p.);

- associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 9 Ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'art. 2, comma terzo, della Legge 18 Aprile 1975, n. 110 (art. 407, comma II, lett. a) n. 5 c.p.p.).

IV - Reati di falso nummario - art. 25 bis del Decreto:

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

V - Delitti contro l'industria e il commercio - art. 25 bis 1 del Decreto

- turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

VI - Reati societari - art. 25 ter del Decreto:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- fatti di lieve entità (art. 2621 bis c.c.);
- false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c., abrogato dall'art. 34 della L. n. 262/2005, la quale ha tuttavia introdotto l'art. 173-bis TUF);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629-bis c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

VII - Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali - art. 25 quater del Decreto:

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270-quater 1 c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270-sexies c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289-bis c.p.);
- istigazione a commettere alcuno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata e formazione e partecipazione e assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- reati di terrorismo previsti dalle leggi speciali: consistono in tutta quella parte della legislazione italiana, emanata negli anni '70 e '80, volta a combattere il terrorismo;

- reati, diversi da quelli indicati nel codice penale e nelle leggi speciali, posti in essere in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York dell'8 dicembre 1999, ratificata dall'Italia con Legge, 14 gennaio 2003 n. 7. Ai sensi dell'art. 2 della suddetta Convenzione:

1. Commette reato ai sensi della presente Convenzione ogni persona che, con qualsiasi mezzo, direttamente o indirettamente, illecitamente e deliberatamente fornisce o raccoglie fondi nell'intento di vederli utilizzati, o sapendo che saranno utilizzati, in tutto o in parte, al fine di commettere: a) un atto che costituisce reato ai sensi e secondo la definizione di uno dei trattati enumerati nell'allegato; b) ogni altro atto destinato ad uccidere o a ferire gravemente un civile o ogni altra persona che non partecipa direttamente alle ostilità in una situazione di conflitto armato quando, per sua natura o contesto, tale atto sia finalizzato ad intimidire una popolazione o a costringere un governo o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere, un atto qualsiasi.

(...) 3. Affinché un atto costituisca reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo, non occorre che i fondi siano stati effettivamente utilizzati per commettere un reato di cui ai commi a) o b) del medesimo paragrafo 1.

4. Commette altresì reato chiunque tenti di commettere reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

5. Commette altresì reato chiunque: a) partecipa in quanto complice ad un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo; b) organizza la perpetrazione di un reato ai sensi dei paragrafi 1 o 4 del presente articolo o dà ordine ad altre persone di commetterlo; c) contribuisce alla perpetrazione di uno o più dei reati di cui ai paragrafi 1 o 4 del presente articolo, ad opera di un gruppo che agisce di comune accordo. Tale contributo deve essere deliberato e deve: i) sia mirare ad agevolare l'attività criminale del gruppo o servire ai suoi scopi, se tale attività o tali scopi presuppongono la perpetrazione di un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo; ii) sia essere fornito sapendo che il gruppo ha intenzione di commettere un reato ai sensi del paragrafo 1 del presente articolo.

VIII - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili - art. 25 quater¹ del Decreto:

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

IX - Delitti contro la personalità individuale - art. 25 quinquies del Decreto:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- adescamento di minorenni (art. 609 undecies c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.).

X - Reati di abuso di mercato - art. 25 sexies del Decreto:

- abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

XI - Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro - art. 25 septies de Decreto:

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

XII - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio - art. 25 octies del Decreto:

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);

- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.);
- autoricciclaggio (art. 648 ter 1 c.p.).

XIII - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore - art. 25 novies del Decreto:

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, comma I lett a-bis L. 633/1941);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171, comma III, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis, comma I, L. 633/1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis, comma II, L. 633/1941);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171 ter L. 633/1941);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies L. 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies L. 633/1941).

XIV - Delitto di Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25-decies del Decreto:

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

XV - Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

Nell'elenco sono entrate a far parte le seguenti fattispecie, connotate dalla transnazionalità:

associazione per delinquere (art. 416 c.p.);

associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);

associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);

associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);

disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);

reati concernenti intralcio alla giustizia, per i delitti di cui agli articoli 377 bis e 378 c.p..

XVI - Reati ambientali - art. 25 undecies del Decreto:

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D.Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D.Lgs 152/06, art. 256);
- bonifica dei siti (D.Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D.Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452 quaterdecies c.p.);
- sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti (D.Lgs 152/06, art. 260-bis);
- superamento dei valori limite di emissione che determina anche il superamento dei valori limite di qualità dell'aria previsti dalla vigente normativa (D. Lgs. 152/06, art. 279 comma V);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esportazione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);
- falsificazione o alterazione di certificati, licenze, notifiche di importazione, dichiarazioni, comunicazioni di informazioni al fine di acquisizione di una licenza o di un certificato, di uso di certificati o licenze falsi o alterati per la commercializzazione e

la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (L. 150/92 art. 3 bis);

- detenzione di esemplari costituenti pericolo per la salute o l'incolumità pubblica (art. 6 comma IV L. 150/1992);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. 549/1993 art. 3 comma VI);
- inquinamento doloso (D.Lgs. 202/07, art. 8);
- inquinamento colposo (D.Lgs. 202/07, art. 9);
- inquinamento ambientale (art. 452 bis c.p.);
- disastro ambientale (art. 452 quater c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 quinquies c.p.);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 sexies c.p.)
- circostanze aggravanti (art. 452 octies c.p.).

XVII - Delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare - art. 25 duodecies del Decreto:

L'art. 22 comma 12-bis, del D. Lgs. n. 286/1988 prevede: "Il datore di lavoro che **occupa alle proprie dipendenze** lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;

se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;

se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'articolo 603-bis del codice penale".

La Legge 17 ottobre 2017, n. 161 ha modificato l'art. 25 duodecies del D.Lgs. n. 231/2001 inserendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater che qui si riportano:

“1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.”

I reati presupposto sono, quindi, quelli di cui all'art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del D.Lgs. n. 286/1998:

“3. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, in violazione delle disposizioni del presente testo unico, **promuove, dirige, organizza, finanzia o effettua il trasporto** di stranieri nel territorio dello Stato **ovvero compie altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso** nel territorio dello Stato, ovvero di altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, è punito con la reclusione da cinque a quindici anni e con la multa di 15.000 euro per ogni persona nel caso in cui:

- a) il fatto riguarda l'ingresso o la permanenza illegale nel territorio dello Stato di cinque o più persone;
- b) la persona trasportata è stata esposta a pericolo per la sua vita o per la sua incolumità per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;
- c) la persona trasportata è stata sottoposta a trattamento inumano o degradante per procurarne l'ingresso o la permanenza illegale;

d) il fatto è commesso da tre o più persone in concorso tra loro o utilizzando servizi internazionali di trasporto ovvero documenti contraffatti o alterati o comunque illegalmente ottenuti;

e) gli autori del fatto hanno la disponibilità di armi o materie esplodenti.

3-bis. Se i fatti di cui al comma 3 sono commessi ricorrendo due o più delle ipotesi di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) del medesimo comma, la pena ivi prevista è aumentata.

3-ter. La pena detentiva è aumentata da un terzo alla metà e si applica la multa di 25.000 euro per ogni persona se i fatti di cui ai commi 1 e 3:

a) sono commessi al fine di reclutare persone da destinare alla prostituzione o comunque allo sfruttamento sessuale o lavorativo ovvero riguardano l'ingresso di minori da impiegare in attività illecite al fine di favorirne lo sfruttamento;

b) sono commessi al fine di trarre profitto, anche indiretto.

...

5. Fuori dei casi previsti dai commi precedenti, e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, chiunque, al fine di trarre un ingiusto profitto dalla condizione di illegalità dello straniero o nell'ambito delle attività punite a norma del presente articolo, **favorisce la permanenza** di questi nel territorio dello Stato in violazione delle norme del presente testo unico è punito con la reclusione fino a quattro anni e con la multa fino a lire trenta milioni. Quando il fatto è commesso in concorso da due o più persone, ovvero riguarda la permanenza di cinque o più persone, la pena è aumentata da un terzo alla metà.”

XVIII - Razzismo e xenofobia - art. 25-terdecies del Decreto

Il reato è quello previsto dall'art. 604 bis comma III c.p., che prevede: “si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”.

Si sottolinea come, nel presente Modello, siano state prese in considerazione solo le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato, all'esito dell'analisi svolta in ambito aziendale, un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate da NMB Italia S.r.l.

È in ogni caso demandato al Consiglio di Amministrazione della Società il compito di integrare il "Modello" con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati o di illeciti amministrativi qualora, sulla base delle periodiche verifiche effettuate, risulti opportuno procedere in tale direzione.

5. Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001

Il sistema sanzionatorio delineato dal D. Lgs. n. 231/2001 viene definito "binario" in quanto prevede l'applicazione di sanzioni pecuniarie e di sanzioni interdittive; le prime discendono direttamente dalla commissione dell'illecito, le seconde invece si applicano solo nei casi di particolare gravità.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune; costituisce, dunque, una sanzione fondamentale e indefettibile, applicabile in relazione a tutti gli illeciti dipendenti da reato.

L'ammontare della sanzione è determinato "per quote", secondo un meccanismo che impone al Giudice, al fine di garantire l'equità e la concreta efficacia della sanzione, l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota [da un minimo di Lire 500.000 (pari ad Euro 258,23) ad un massimo di Lire 3.000.000 (pari ad Euro 1.549,37)] *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”*.

Il Decreto prevede, poi, l'applicazione di circostanze attenuanti in presenza di illeciti di particolare tenuità ovvero di condotte riparatorie poste in essere dall'ente.

La sanzione può essere ridotta sino alla metà purché:

- l'autore del reato lo abbia commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne abbia ricavato alcun vantaggio, oppure un vantaggio minimo (se il reato è commesso dall'autore nell'esclusivo interesse proprio o di terzi, quest'ultimo non soggiace ad alcuna forma di responsabilità).
- Il danno patrimoniale sia di particolare tenuità.

E' poi prevista una ulteriore ipotesi di riduzione di pena, legata al compimento di condotte riparatorie.

La riduzione va da un terzo alla metà della sanzione pecuniaria se l'ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, dimostra di aver risarcito il danno e di aver eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero di essersi efficacemente adoperato in tal senso.

Altro caso di riduzione della sanzione da un terzo alla metà opera a beneficio dell'ente che, prima del giudizio, abbia adottato e reso operativi provvedimenti efficaci ed in grado di disinnescare o ridurre sensibilmente il rischio della commissione di reati.

Si prevede, infine, un abbattimento della sanzione pecuniaria dalla metà ai due terzi se concorrono il compimento delle attività risarcitorie e riparatorie e l'adozione dei modelli di prevenzione dei reati.

In tutti i casi di riduzione della sanzione, questa non potrà comunque scendere al di sotto di € 10.329,14.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno del testo normativo e sono:

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

Perché possano essere concretamente comminate le sanzioni interdittive, occorre che ricorra almeno una delle condizioni previste dal Decreto, ossia:

- che l'ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative ovvero
- in ipotesi di reiterazione degli illeciti (art. 20 D. Lgs n. 231/2001 "Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva").

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è comunque esclusa dal fatto che l'ente abbia posto in essere le condotte riparatorie e quindi quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Il sistema sanzionatorio sopra brevemente delineato è completato dalla previsione di due ulteriori sanzioni: la **pubblicazione della sentenza** e la **confisca**.

L'applicazione della prima è facoltativa e la relativa scelta è rimessa al giudice, che potrà però prevederla solo nel caso in cui all'ente sia applicata una sanzione interdittiva.

La confisca, invece, è sempre disposta con la sentenza di condanna.

CAPITOLO 2 - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI NMB ITALIA S.R.L. S.r.l.

1. Premesse

NMB Italia S.r.l. S.r.l., società unipersonale, (in seguito anche "NMB Italia S.r.l." o la "Società"), fa parte del gruppo MINEBEA MITSUMI (in seguito anche il "Gruppo") che comprende numerosi consociate e affiliate distribuite in diversi Paesi nel mondo.

La Società ha quale oggetto sociale l'acquisto, la vendita, l'importazione, l'esportazione, la produzione ed il commercio, anche come intermediaria, di cuscinetti a sfere, nodi sferici, parti macchinate, motori elettrici, trasformatori, ventilatori, componenti meccanici, elettromeccanici ed elettrici, materiale per illuminazione, nonché sensori, connettori, sistemi e apparecchiature di comunicazione wi-fi e altri componenti elettronici sia per uso civile che militare; produzione, assemblaggio, manutenzione, integrazione, installazione, distribuzione e vendita di sistemi per telecomunicazioni e la visualizzazione di dati, sistemi asserviti al telecontrollo di sistemi energetici, sistemi robotizzati per automotive, per la gestione dell'automazione di edifici, nonché di sistemi di gestione velivoli a guida non assistita ed in generale sistemi che richiedono soluzioni elettroniche di gestione o telecontrollo, incluso il noleggio di apparecchiature connesse a quanto sopra.

E' stata costituita nel 1982 con la missione commerciale di interpretare le esigenze dei mercati di competenza e stabilire un ponte tra questi e le fabbriche del Gruppo per la migliore soddisfazione della clientela.

Attualmente NMB Italia S.r.l. S.r.l. svolge la propria attività esclusivamente come intermediaria, vendendo i prodotti del Gruppo (cuscinetti a sfere, snodi sferici, motori elettrici e altri componenti meccanici ed elettrici) a società operanti in svariati settori, da quello industriale e automobilistico a quello aerospaziale e medicale, operando sul territorio italiano, spagnolo, svizzero, turco, di altri Paesi del Sud-Est Europa e sudamericano.

Alla Società è stato riconosciuto lo *status* di AEO (Operatore Economico Autorizzato); nel 1997 NMB Italia S.r.l. ha ottenuto le certificazioni di qualità ISO 9001:2008 per la commercializzazione dei componenti meccanici ed elettromeccanici e nel 2014 la certificazione secondo la norma EN 9120:2009/UNI EN 9120:2010 per la commercializzazione di componenti meccanici ed elettromeccanici per il settore aerospaziale e della difesa. La Società, in quanto fornitrice nel settore automotive, è soggetta allo standard internazionale IATF 16949:2016.

Dette certificazioni permettono a NMB Italia S.r.l. un monitoraggio continuo delle attività svolte atto a garantire la conformità di tali attività ai requisiti previsti dagli standard internazionali sulla base dei quali tali certificazioni sono state concesse.

L'attività della Società è ispirata ai principi costituzionalmente garantiti e profondamente rispettosa di valori quali l'onestà, la trasparenza, l'uguaglianza e l'imparzialità, la correttezza, il rispetto dell'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro. Alla base delle politiche aziendali e delle procedure operative applicate da NMB Italia S.r.l. vi sono i principi e i valori contenuti nel "Codice di condotta del Gruppo Minebea" e nelle "Linee Guida di comportamento per funzionari e dipendenti del Gruppo", approvati dal Gruppo rispettivamente nel 2005 e nel 2010 e nel Codice Etico adottato dalla Società con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14.07.2017.

2. L'assetto organizzativo di NMB Italia S.r.l.

NMB Italia S.r.l. è dotata di una struttura organizzativa in grado di garantire una chiara ed organica attribuzione dei compiti, con univoca e non equivoca definizione dei poteri delegati e la precisazione dei loro limiti.

L'assetto organizzativo di NMB Italia S.r.l. rispetta i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, trasparenza, comunicazione dei ruoli e, per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Nel suo complesso, l'assetto organizzativo consta di:

1. Atto costitutivo e Statuto della Società, che definiscono l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi sociali con i relativi poteri, compiti e responsabilità.

L'Amministrazione e, quindi, la direzione, la gestione e la rappresentanza della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da 2 membri. Il Consiglio di Amministrazione conferisce al suo Presidente poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, tra cui quello di delegare detti poteri, dettagliati nella Visura camerale, a terzi nonché di nominare Procuratori. Il potere di rappresentanza della Società di fronte ai terzi spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione o ad altro amministratore a tal fine designato; il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha inoltre le funzioni di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

2. Organigramma, allegato al presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche semplicemente il "Modello"), quale allegato A, che rappresenta la struttura organizzativa di NMB Italia S.r.l., ove sono specificate le funzioni e le aree aziendali che compongono l'organizzazione. L'Organigramma viene mantenuto sempre aggiornato e comunicato a tutto il personale, al fine di assicurare una chiara definizione formale dei compiti assegnati. Identica comunicazione dovrà essere inoltrata all'Organismo di Vigilanza, anche in caso di variazione delle deleghe, per consentire le valutazioni di competenza di quest'ultimo, al fine di stabilire se le variazioni comportino o meno un'incidenza sulla Parte Generale ovvero sulla Parte Speciale del Modello. In caso affermativo, l'Organismo di Vigilanza dovrà proporre al Consiglio di Amministrazione le opportune/necessarie modifiche.

3. Sistema delle deleghe e delle procure redatte e strutturate nel rispetto del principio che ad ogni soggetto deve corrispondere la relativa procura e che al titolare della procura stessa siano attribuiti i correlativi poteri di spesa. La Società assegna i poteri autorizzativi e di firma in maniera coerente con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite, prevedendo l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese. Periodicamente e tempestivamente è prevista la verifica e l'aggiornamento delle deleghe e delle procure.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù dei poteri conferitigli dal Consiglio di Amministrazione, ha nominato due Procuratori della Società per la gestione ordinaria della società, così come specificati nell'atto notarile di nomina, regolarmente iscritto nel Registro delle Imprese. I relativi poteri sono da esercitarsi con firma congiunta tra loro oppure tra uno di loro ed un amministratore della Società.

Ad uno di essi e ad altro procuratore sempre nominato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, sono inoltre stati attribuiti con procura speciale la legale rappresentanza ed i poteri connessi agli adempimenti di cui alla L. 185/1990, così come quelli relativi all'art. 28 del T.U.L.L.P.S.. NMB Italia S.p.A. è infatti iscritta al R.N.I. presso il Ministero della Difesa al n. 00728 per l'esportazione, importazione, transito ed intermediazione di materiali di armamento compresi nella categoria 10.d0.00.

4. Regolamenti e procedure adottati dalla Società, che definiscono le modalità operative per lo svolgimento delle diverse attività, favorendo quindi l'uniformità di comportamento all'interno della Società. Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di essere a conoscenza dei regolamenti e procedure adottati e di rispettarli nell'esercizio dei compiti loro assegnati.

Il sistema di *governance* è stato rafforzato e completato dalle iniziative richieste dal Modello che hanno comportato:

- l'adozione del Codice Etico: documento che enuncia i valori ed i principi fondamentali cui si ispira NMB Italia S.r.l. e nel quale si racchiudono gli impegni e le responsabilità morali nello svolgimento delle attività aziendali e nella conduzione degli affari al fine di conservare e diffondere il rapporto di fiducia con gli stakeholders della società (organi sociali, personale, clienti, fornitori, intermediari finanziari ecc) e scongiurare comportamenti non etici;

- la nomina dell'Organismo di Vigilanza: istituito per vigilare sull'osservanza del Modello e sulla sua efficacia ed idoneità. Ad esso è inoltre affidato il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali provvedimenti sanzionatori in materia, nonché di diffondere e aggiornare il Codice Etico.

CAPITOLO 3 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NMB Italia S.r.l.1. Le finalità perseguite da NMB Italia S.r.l. S.r.l. con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo

NMB Italia S.r.l. ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'attuazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Tale iniziativa è stata assunta nella ferma convinzione che l'adozione del Modello, a prescindere dalle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 231/2001, possa costituire un valido strumento per migliorare la propria *governance*, limitando il rischio di commissione di reati.

Scopo principale del Modello è, dunque, da un lato, quello di costruire e predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a impedire la commissione dei reati e, dall'altro, di promuovere una costante sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società nel seguire comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, il "Modello" si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo preventivo, che abbia quale obiettivo, attraverso l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente "proceduralizzazione", la prevenzione del rischio di commissione dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 nonché degli illeciti amministrativi richiamati dall'art. 187 quinquies del d. Lgs. N. 58/1998;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società, nel completo rispetto della normativa vigente;
- sviluppare la consapevolezza in tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle norme e

procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società, le cui conseguenze disciplinari sono stabilite nell'ambito dei singoli rapporti instaurati;

- promuovere una costante sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori nel seguire comportamenti tali da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, non solo perché contrari alle disposizioni di legge ma anche perché contrari ai principi etico-sociali enunciati nel Codice Etico di NMB Italia S.r.l.;
- censurare fattivamente ogni comportamento illecito, anche attraverso la costante attività dell'Organo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

2. I lavori preliminari all'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Sulla scorta delle prescrizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 ma anche delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs.231/2011" elaborate da Confindustria nel 2002, così come successivamente aggiornate ancora nel mese di marzo del 2014, la predisposizione del "Modello" si è articolata nelle seguenti fasi:

1. analisi approfondita, globale ed oggettiva di NMB Italia S.r.l. e della sua organizzazione con la definizione di tutte le attività, le sotto-attività ed i processi aziendali; l'analisi è stata effettuata sia attraverso l'esame della documentazione societaria (atto costitutivo, statuto, organigramma aziendale, ultimi tre bilanci approvati, Codice Etico, procure e deleghe, Documento di valutazione dei rischi di cui al D. Lgs. n. 81/2008, ecc) che attraverso lo svolgimento di interviste con i soggetti chiave della struttura aziendale e, all'interno delle singole aree o funzioni, con interviste mirate e ciò al fine di definire concretamente le attività eseguite dalle varie aree aziendali, di individuare e verificare le procedure in uso e valutare eventuali falle o carenze delle stesse;
2. all'esito dell'analisi sopra descritta, è stato possibile procedere alla individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o strumentali alla commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e dei soggetti coinvolti; è dunque emerso che nell'ambito dell'attività aziendale di NMB Italia S.r.l. i "Processi Sensibili" (attività nel cui ambito ricorre astrattamente il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n.

231/2001) riguardano allo stato principalmente: le relazioni con la Pubblica Amministrazione; i reati societari; i reati in materia di sicurezza sul lavoro, i reati informatici, i reati ambientali (per la cui trattazione si rimanda alla Parte Speciale del Modello);

3. individuati i “Processi sensibili”, si è proseguito con la valutazione delle probabilità di accadimento dei reati (rischio lordo e rischio netto) e si è redatto il documento di Risk Assessment o Documento dei Rischi nel quale sono stati esposti gli esiti delle analisi effettuate;
4. le attività sopra descritte si sono infine concluse con la valutazione, la costruzione, e l’adeguamento del sistema dei controlli preventivi, che si articola nelle seguenti componenti: (i) Codice Etico; (ii) definizione della struttura organizzativa con precisi meccanismi di suddivisione di compiti e di responsabilità e segregazione dei poteri per ciascuna funzione aziendale; (iii) individuazione, adeguamento e miglioramento delle procedure interne per renderle rispondenti ai fondamentali principi di controllo; (iv) individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel “Modello”; (v) istituzione dell’Organismo di Vigilanza; (vi) individuazione delle procedure di formazione del personale.

3. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo è composto da una “PARTE GENERALE”, da singole “PARTI SPECIALI” - predisposte per le diverse tipologie di reato, specificamente contemplate nel D. Lgs. n. 231/2001 - nonché dagli “ALLEGATI”.

La PARTE GENERALE comprende:

- una breve descrizione delle norme e dei principi contenuti D. Lgs. n. 231/2001 e ciò al fine di comprendere e chiarire il concetto di responsabilità amministrativa dell’ente introdotto dal decreto citato;
- l’elenco aggiornato dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 con la specificazione delle sanzioni previste;
- la descrizione dell’assetto organizzativo di NMB Italia S.r.l.;

- le finalità perseguite dalla Società con l'adozione del Modello e la descrizione dei lavori preliminari preparatori;
- la descrizione delle attività dell'Organismo di Vigilanza il quale ha il compito di garantire il rispetto del sistema organizzativo e la vigilanza sull'operato dei soggetti interessati;
- il sistema sanzionatorio previsto per la violazione delle regole e delle procedure aziendali previste o richiamate dal Modello e finalizzate ad impedire la commissione dei reati;
- le modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del Modello e del Codice Etico.

La PARTE SPECIALE è suddivisa in sei sezioni relative la prima ai “reati contro la Pubblica Amministrazione”, la seconda ai “reati societari”, la terza alla “salute e sicurezza sul lavoro”, la quarta ai “reati informatici”, la quinta ai “reati ambientali”, e l'ultima agli “altri reati”.

Gli ALLEGATI, infine, che costituiscono parte integrante del Modello, sono:

Allegato A: Organigramma Aziendale

Allegato B: Codice Etico

Allegato C: Elenco delle procedure documentate in vigore

Esistono, inoltre, alcuni DOCUMENTI COLLEGATI al Modello, cui lo stesso fa espresso riferimento, che sono a disposizione presso i relativi uffici competenti:

Documento di valutazione dei rischi di cui al D. Lgs. n. 81/2008 - DVR –

“Registro Attività – Documento di valutazione d'impatto nel trattamento dei dati”

4. Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20/06/2018

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma I, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse anch’esse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società il quale potrà aggiungere Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di nuove norme, rientrino nell’ambito di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001.

L’Organismo di Vigilanza, titolare di precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello, individua le modifiche e/o integrazioni del Modello che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- violazioni delle prescrizioni del Modello;
- modificazioni dell’assetto interno organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle proprie attività anche in relazione al progresso scientifico e tecnologico;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;

e propone opportune modifiche, che verranno sottoposte per la relativa discussione ed approvazione al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all’aggiornamento e adeguamento del Modello sulla base delle modifiche e/o integrazioni allo stesso sottoposte.

Una volta approvate le modifiche, NMB Italia S.r.l. provvede, senza indugio, a rendere le stesse operative e a curare la corretta comunicazione dei contenuti all’interno e all’esterno della Società.

5. Integrazione con altri sistemi di controllo

NMB Italia S.r.l., supportata dall’Organismo di Vigilanza, si impegna, al fine di dotarsi di una organizzazione aziendale più efficace ed efficiente, ad integrare il Modello con gli altri sistemi di controllo aziendale in modo armonico e complementare. In particolare NMB Italia S.r.l. si sforza di creare un unico Modello integrato tra quanto predisposto dal sistema di *compliance*

231 ed i Sistemi di Qualità aziendali, interfacciandosi e tenendo in considerazione anche quanto consigliato dagli Enti certificatori.

CAPITOLO 4 - IL CODICE ETICO

1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico

NMB Italia S.r.l. presta particolare attenzione ai profili etici della propria attività.

La Società ha adottato, quali strumenti di *governance* etica ai quali si attiene, il “Codice di condotta del Gruppo Minebea”, approvato nel 2005 con lo scopo di perseguire un’adeguata condotta aziendale e le “Linee Guida di comportamento per funzionari e dipendenti del Gruppo”, approvate nel 2010 per assicurare che tutti i funzionari e i dipendenti del Gruppo condividano e mettano in pratica i valori indicati nel “Codice di Condotta del Gruppo Minebea”.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2017, NMB Italia S.r.l. ha poi approvato il proprio Codice Etico, che deve considerarsi parte integrante e sostanziale del Modello.

Pur presentando finalità diverse, le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano a quelle previste dal Codice Etico: il Modello risponde alle specifiche prescrizioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 finalizzate a prevenire la commissione dei reati ivi previsti; il Codice Etico, invece, esprime i valori ed i principi cui si ispira la Società e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma, suscettibile di applicazione sul piano generale.

2. Finalità e struttura del Codice Etico

Il Codice Etico di NMB Italia S.r.l. enuncia i valori in cui crede e sui quali vuole impegnarsi la Società, declina i principi guida, esprime i doveri e le responsabilità cui deve ispirarsi il comportamento dei soggetti che operano nell’interesse della Società.

Il Codice Etico esprime, dunque, il fondamento etico di NMB Italia, costituisce uno strumento di implementazione dell’etica all’interno della Società e rappresenta una dichiarazione pubblica dell’impegno della Società a perseguire i valori ed i principi ivi sanciti.

Al fine di garantire una piena efficacia delle previsioni contenute nel Codice Etico, sono tenuti all’osservanza dei principi etici e delle norme di comportamento in esso contenute:

amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e, più in generale, ogni altro soggetto che, direttamente e/o indirettamente, instaura a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione con la Società o opera per perseguirne gli obiettivi.

Il Codice Etico di NMB Italia S.r.l. è così strutturato:

1. PREMESSE che forniscono una definizione del Codice Etico e enunciano la missione e la visione etica della Società
2. PRINCIPI GENERALI ove sono enunciati i principi generali cui si ispira la Società
3. GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE, che riassume i principi guida in materia contabile

seguiti dai principi e dalle regole che debbono caratterizzare l'operato di NMB Italia S.r.l. nei rapporti con i soggetti specificamente individuati:

4. RAPPORTI CON IL PERSONALE

5. RAPPORTI CON I TERZI

6. ATTUAZIONE, CONTROLLO E VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO che disciplina la diffusione del Codice Etico, l'istituzione ed il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza ed il sistema sanzionatorio.

Per maggiori dettagli, si rimanda al Codice Etico che è allegato al "Modello" (Allegato B) e pubblicato sul sito istituzionale della Società.

CAPITOLO 5- L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

1. Composizione, nomina e durata

In base alle previsioni del D.Lgs. n. 231/2001 ed alle indicazioni contenute nella Linee Guida, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, le cui caratteristiche siano: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione.

I requisiti di autonomia ed indipendenza richiedono:

- l’inserimento dell’Organismo di Vigilanza “come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”;
- la previsione di un “riporto” dell’Organismo di Vigilanza al massimo vertice operativo aziendale o al Consiglio di Amministrazione;
- l’assenza, in capo all’Organismo di Vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio.

Il requisito della professionalità deve essere riferito al “bagaglio di strumenti e tecniche” necessarie per svolgere efficacemente l’attività di organismo di vigilanza.

La continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del Modello, è favorita dalla presenza di un organo specificamente dedicato all’attività di vigilanza e “privo di mansioni operative che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari”.

Il Decreto non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell’Organismo di Vigilanza; ciò consente agli enti di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva, da modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell’ente, purché sia assicurata l’effettività dei controlli.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel D. Lgs. n. 231/2001 e nelle Linee Guida, NMB Italia S.r.l., tenuto conto della propria struttura organizzativa, delle dimensioni e dell’attività svolta, ha ritenuto adeguato optare per un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, che è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20/06/2018.

La durata del mandato è di un anno ed è rinnovabile.

In presenza di gravi violazioni che integrino giusta causa riscontrate nell’esecuzione dei doveri dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione può disporre la revoca nell’ambito del dovere generale di valutazione dell’“adeguatezza dell’assetto organizzativo di cui all’art. 2381, comma 3 c.c., ed in quanto responsabile dell’adozione e dell’efficace attuazione del Modello Organizzativo.

In caso di revoca, rinuncia, sopravvenuta incapacità il Consiglio di Amministrazione deve senza indugio provvedere alla nomina del nuovo Organismo di Vigilanza.

2. Requisiti di eleggibilità, cause di decadenza e di sospensione

Non possono essere nominati membri dell'Organismo:

- coloro i quali abbiano riportato una condanna, anche non definitiva, per uno dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 ovvero siano stati condannati con sentenza, anche non definitiva 1) a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento, 2) alla reclusione per uno dei quattro delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R. D. n. 267 del 16 marzo 1942 e successive modifiche ed integrazioni; 3) alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria; 4) alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo;
- gli interdetti, gli inabilitati e i falliti.

I membri dell'Organismo sono tenuti a comunicare senza indugio al Consiglio di Amministrazione l'eventuale sopravvenienza anche di una sola delle suddette cause di ineleggibilità in quanto comportano la decadenza immediata dall'incarico.

3. Funzioni e poteri dell'ODV

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner;
- sulla reale efficacia ed adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e sulla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

L'Organismo di Vigilanza ha, altresì, il compito di:

- promuovere presidi volti ad evitare la commissione di reati ed illeciti nell'attività della Società;
- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere dalla Società, soprattutto nell'ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riferiti agli organi societari deputati;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le indicazioni necessarie per implementare il rispetto del Modello nel sistema di gestione;
- coordinarsi con le altre funzioni aziendali per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre NMB Italia S.r.l. al rischio concreto di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
- promuovere attività di sensibilizzazione e informazione sui contenuti del Modello, coordinandosi con la Direzione Generale per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da farsi agli Organi Societari, ai Dipendenti, ai Collaboratori, ai Consulenti, ai fornitori e a tutti i Partner commerciali finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001; una volta definiti tali programmi di formazione, provvedere periodicamente alla verifica della qualità dei contenuti degli stessi;
- coordinarsi con la Direzione Generale per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari per i dipendenti con la sola eccezione dei dirigenti, fermo restando la competenza del Direttore Generale per l'irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare;
- coordinarsi con il Presidente del Consiglio di Amministrazione per valutare l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari per i dirigenti, fermo restando la competenza del Consiglio di amministrazione per i provvedimenti del caso.

Per lo svolgimento dei compiti attribuiti, l'Organismo di Vigilanza si coordinerà con le diverse funzioni aziendali per i diversi profili specifici e precisamente:

- con la Direzione Generale per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per individuare ed attuare le azioni di tutela di NMB Italia S.r.l. in tutti i casi di violazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001, per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con la Direzione Generale, in ordine alla formazione del personale;
- con la Direzione Generale e con il Sindaco in ordine al controllo dei flussi finanziari e di tutte le attività, anche amministrative, che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con RSPP, in ordine alle attività antinfortunistiche, di tutela dell'igiene e della salute e sicurezza dei lavoratori;
- con Direzione Generale in ordine alle problematiche relative all'ambiente
- con il responsabile IT relativamente alle attività legate alla tutela della privacy e all'Information Technology

Al fine di garantire concretamente all'Organismo di Vigilanza di poter svolgere le funzioni ed i compiti sopra indicati, sono attribuiti al medesimo, tra l'altro, i seguenti poteri:

- accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali ivi compresi quelli riguardanti i rapporti di natura contrattuale ivi compresi quelli instaurati dalla Società con terzi;
- avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi sociali che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;
- conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti esperti in materia di revisione ed implementazione di processi e procedure.

4. Il Regolamento dell'ODV

La definizione e individuazione degli aspetti attinenti al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza - in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento - sono rimesse ad un Regolamento di funzionamento interno da adottarsi esclusivamente da parte dell'Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita l'assoluta indipendenza dello stesso.

5. Flussi informativi verso l'ODV

L'Organismo di Vigilanza, per poter svolgere appieno ed efficacemente le proprie funzioni di controllo e vigilanza, deve essere informato di ogni fatto, notizia, circostanza che possa assumere rilevanza ai fini della responsabilità della Società ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

Devono essere allo stesso obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 qualora tali indagini coinvolgano NMB Italia S.r.l., i suoi dipendenti, collaboratori o i membri degli Organi Sociali;
- i rapporti eventualmente redatti dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo;
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate qualora siano relativi a commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali contenute nel Modello;
- eventuali cambiamenti o modifiche dell'assetto organizzativo di NMB Italia S.r.l., ivi compreso il sistema delle deleghe e dei poteri;
- ogni operazione particolarmente significativa da svolgersi nell'ambito dei "Processi Sensibili";
- i piani di formazione sul Modello;
- i verbali delle visite ispettive;
- i verbali redatti in occasione di incidenti relativi alla Sicurezza e all'Ambiente;
- i report emessi dagli enti di certificazione.

Queste informazioni nonché le ulteriori che l'OdV potrà indicare, nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti, dovranno essere trasmesse all'indirizzo di posta elettronica odv@nmb-minebea.com, con le tempistiche o secondo la periodicità stabilite dallo stesso OdV.

6. Segnalazioni

Ai componenti degli Organi Societari, ai Dipendenti ed ai Collaboratori, a tutela dell'integrità della Società, è consentito presentare segnalazioni circostanziate:

- i. di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti
- ii. di violazioni, da chiunque commesse, del Modello e delle procedure ivi richiamate

di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il perseguimento dell'interesse all'integrità della Società nonché alla prevenzione ed alla repressione

delle malversazioni costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dell'obbligo di segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e art. 2105 c.c.

Le segnalazioni devono essere effettuate tempestivamente e devono contenere i seguenti elementi: generalità del segnalante, descrizione dei fatti oggetto di segnalazione (comprese le circostanze di tempo e luogo), generalità o altri elementi che consentano di identificare il segnalato, eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti e/o documenti o informazioni a riscontro della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

- Organismo di Vigilanza, c/o NMB Italia S.r.l. S.r.l. Via A. Grandi 39/41, Mazzo di Rho (MI)
- odv@nmb-minebea.com

L'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In particolare:

- quanto alle segnalazioni inviate a mezzo posta all'indirizzo sopra indicato, la riservatezza è garantita dall'inserimento a cura dell'Ufficio Contabilità delle comunicazioni pervenute in apposita cassetta postale tenuto presso il predetto ufficio,

munita di chiave in possesso dell'OdV, e dall'obbligo del responsabile dell'Ufficio di comunicare all'OdV l'arrivo di ogni comunicazione entro 2 giorni lavorativi;

- quanto alle segnalazioni inviate a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica sopra indicato, dall'attivazione di un apposito indirizzo mail, dall'accesso al medesimo unicamente attraverso una password alfanumerica creata e successivamente modificata a cura dell'OdV e a conoscenza solo dei suoi componenti.

NMB Italia S.r.l. garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, potrà subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato eventuali violazioni.

NMB Italia S.r.l. vieta, infatti, nel rispetto della normativa vigente, atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza oltre che dal segnalante anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, così come sono nulli il mutamento di mansioni nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Anche a Consulenti e Partner commerciali è consentito effettuare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito dei rapporti con la Società, utilizzando i medesimi canali sopra indicati.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle segnalazioni ricevute e, se accertata la fondatezza della segnalazione, riferire alla Società per i provvedimenti opportuni.

E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti.

7. Flussi informativi verso la Società

L'Organismo di Vigilanza riferisce, in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità, su base continuativa alla Direzione Generale ed al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, su base periodica, al Consiglio di Amministrazione cui almeno annualmente dovrà trasmettere una relazione avente ad oggetto i risultati della propria attività (indicando, in particolare, i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche e l'esito delle stesse, l'eventuale richiesta di aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili e del Modello, eventuali criticità e spunti per il miglioramento).

8. Documentazione dell'OdV

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare i verbali delle riunioni, i documenti ricevuti e le segnalazioni in un apposito archivio chiuso a chiave accessibile solo allo stesso.

9. Obbligo di riservatezza

L'Organismo di Vigilanza è tenuto alla massima riservatezza e segretezza in ordine a tutte le informazioni e notizie apprese nello svolgimento del proprio incarico.

CAPITOLO 6. - FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

1. Premesse

Per dare corretta ed efficace attuazione al Modello, NMB Italia S.r.l. promuove la divulgazione dei contenuti e dei principi in esso contenuti all'interno della struttura e ciò anche al fine di meglio conseguire e diffondere i valori del rispetto della normativa vigente, della trasparenza, dell'eticità dell'operato e dell'efficacia dell'azione.

In tale prospettiva, si adopera inoltre affinché la condivisione dei principi del Modello non sia attuata solo all'interno della struttura, ma anche con tutti coloro che, senza vincoli di dipendenza, operano con la Società in forza di rapporti contrattuali.

2. Comunicazione iniziale

Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale hanno seguito costantemente tutte le fasi del progetto di adozione del Modello analizzando e condividendo tutti gli elementi costituenti il Modello stesso. Detti elementi, peraltro, sono stati sottoposti a preventiva ed

approfondita analisi da parte del Consiglio di Amministrazione e successivamente approvati dal medesimo con apposita delibera del 20/06/2018, come risulta dai verbali trascritti sul libro sociale. Nella riunione, ciascun membro del Consiglio di Amministrazione ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto del Modello.

A tutti i Dipendenti, Consulenti e Collaboratori di NMB Italia S.r.l. viene messa a disposizione una copia del Modello nella rete intranet aziendale.

I nuovi assunti vengono informati che tutta la documentazione utile è disponibile nella rete Intranet aziendale (Modello Organizzativo, D. Lgs. n. 231/2001, Sistema Qualità, ecc.), così da assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutti i suddetti soggetti, al momento della consegna del Modello, sottoscrivono specifica dichiarazione di integrale presa visione ed accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi, delle regole e delle procedure in esso contenuti.

La Direzione Generale conserva traccia documentale dell'avvenuta comunicazione e delle relative dichiarazioni di impegno.

Una copia del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico sono reperibili sul sito internet della Società al seguente indirizzo: www.nmbitalia.it .

Altra copia del Modello (Parte Generale – Parte Speciale) viene altresì affissa all'interno della sede della Società in luogo accessibile a tutti.

I contratti dei Collaboratori e con i Consulenti contengono clausole risolutive che possono essere applicate da NMB Italia S.r.l. nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

3. Formazione del personale

Per una corretta ed efficace attuazione del Modello, è necessario porre in essere un'accorta fase di formazione del personale e di divulgazione a tutti i soggetti che operano in ambito aziendale dei principi, delle regole e delle procedure contenute nel Modello.

E', dunque, obiettivo primario e fondamentale della Società garantire una corretta e completa conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda che a quelle da inserire, delle regole di condotta e di comportamento previste nel Modello.

L'attività di formazione - finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. n. 231/2001, del "Modello" e del Codice Etico, effettuata tramite l'organizzazione di corsi, seminari o altre iniziative da svolgersi anche con l'utilizzo di risorse informatiche - viene pianificata dal componente interno dell'OdV con il supporto del Servizio Risorse Umane.

La partecipazione alle attività formative è obbligatoria; le stesse devono essere differenziate in base al ruolo ed alle responsabilità dei soggetti coinvolti; una formazione più intensa e approfondita è prevista per i soggetti c.d. "apicali" nonché di quelli operanti nei "processi sensibili". Particolare rilevanza è riconosciuta alla formazione e all'addestramento dei soggetti che svolgono compiti in materia di sicurezza sul lavoro.

L'Organismo di Vigilanza effettua controlli in ordine all'effettività delle iniziative di formazione e informazione, alla loro periodicità, alla loro efficacia e propone ogni e più opportuna attività integrativa o di supporto.

4. Comunicazione ai fornitori

I Fornitori devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di NMB Italia S.r.l. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. n. 231/2001.

A tutti i fornitori viene inviata la comunicazione dell'adozione del Modello, informando della disponibilità dello stesso (Parte Generale) e del Codice Etico sul sito internet istituzionale della Società. A costoro viene richiesto di sottoscrivere specifica dichiarazione di presa visione e accettazione nonché di impegno, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ogni attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in essi contenuti.

Anche i contratti dei Fornitori stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del Modello devono contenere clausole risolutive che possono essere applicate da NMB Italia S.r.l. nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello e tali da comportare il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs.n. 231/2001.

CAPITOLO 7 - SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali

Gli artt. 6, comma II, lett. e) e 7, comma IV, letto b) del D. Lgs. n. 231/2001 impongono, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale che ai soggetti sottoposti ad altrui direzione, la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*. La definizione di un adeguato sistema disciplinare diventa, pertanto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità.

Anche le Linee Guida hanno attribuito una rilevanza centrale al sistema disciplinare, ad esso dedicando una apposita sezione ed individuandone un contenuto minimo.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle norme e disposizioni contenute nel Modello; esso, pertanto, verrà attivato indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del processo penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

Costituisce violazione del Modello:

1. il compimento di azioni o la messa in atto di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico, del Modello e delle procedure da esso richiamate;
2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte in ciascuno dei processi sensibili, come prescritto nelle procedure di cui al Modello;
3. la violazione degli obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
4. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni e alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e all'Organismo di Vigilanza, ovvero altre condotte idonee a violare o eludere i sistemi di controllo previsti nel Modello;
5. l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione del Modello finalizzata a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro,

6. il compimento di azioni o la messa in atto di comportamenti ovvero l'omissione degli stessi, che
- espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e successive integrazioni;
 - siano direttamente collegati al compimento di uno dei reati contemplati;
 - siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Costituiscono inoltre violazioni del Modello e, dunque, comportamenti sanzionabili:

- la violazione delle misure di tutela del segnalante previste per le segnalazioni disciplinate nel capitolo 5 paragrafo 5.6;
- la condotta di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni di cui al capitolo 5 paragrafo 5.6 che si rivelano infondate.

Nell'applicazione delle sanzioni si terrà conto, tra l'altro:

- della intenzionalità e della gravità del comportamento;
- del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del soggetto con particolare riguardo alla sussistenza di precedenti disciplinari;
- delle mansioni svolte;
- della posizione funzionale del soggetto.

2. Misure nei confronti dei Dipendenti

Alla notizia di violazione del Modello corrisponde l'avvio della procedura di accertamento delle inosservanze dei doveri da parte dei dipendenti stabilite dal CCNL vigente, in quanto i comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali descritte nel presente Modello sono considerati illeciti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei dipendenti - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL e del Codice Civile:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con o senza preavviso (anche, se necessario, previa sospensione cautelare).

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, a NMB Italia S.r.l. alla Direzione Generale che dovrà altresì fornire comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità del dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

3. Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i "Processi Sensibili", di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, tra cui la violazione degli obblighi di vigilanza sui soggetti sottoposti, NMB Italia S.r.l. provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL dalla stessa applicato. Laddove la violazione sia di gravità tale da far venir meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

4. Misure nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza ne dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione della società ed al Sindaco. A seguito degli accertamenti necessari, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Sindaco, procederà alla convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare i provvedimenti opportuni previsti dalla legge.

5. Misure nei confronti del Sindaco

In caso di violazione del Modello commessa dal Sindaco, l'Organismo di Vigilanza ne dovrà dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione. A seguito degli accertamenti necessari, il Consiglio di Amministrazione procederà alla convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare i provvedimenti opportuni previsti dalla legge.

6. Misure nei confronti degli altri destinatari

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori, Consulenti e Partner commerciali in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate nel Modello e tale da comportare il rischio di commissione di reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, la risoluzione del rapporto o ogni altra sanzione contrattuale appositamente prevista, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno, qualora dal comportamento sia derivato un danno concreto per NMB Italia S.r.l..