

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 28/06/2024

PARTE GENERALE

INDICE

CAPITOLO 1 - IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1. Il regime di responsabilità amministrativa dell'ente introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001.....	4
2. I reati presupposto previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.....	7
3. Le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001	8
CAPITOLO 2 - IL SISTEMA ORGANIZZATIVO DI NMB ITALIA S.R.L.....	11
1. Premesse.....	11
2. L'assetto organizzativo di NMB Italia S.r.l.....	13
CAPITOLO 3 – IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI NMB Italia S.r.l.	15
1. Le finalità perseguite da NMB Italia S.r.l. S.r.l. con l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo	15
2. I lavori preliminari all'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	16
3. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	17
4. Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	18

5. Integrazione con altri sistemi di controllo	19
CAPITOLO 4 - IL CODICE ETICO.....	20
1. Elaborazione ed approvazione del Codice Etico.....	20
2. Finalità e struttura del Codice Etico	20
CAPITOLO 5- L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)	21
1. Composizione, nomina e durata	21
2. Requisiti di eleggibilità, cause di decadenza e di sospensione.....	22
3. Funzioni e poteri dell'ODV	23
4. Il Regolamento dell'ODV.....	25
5. Flussi informativi verso l'ODV	26
6. Flussi informativi verso la Società.....	27
7. Documentazione dell'ODV.....	27
8. Obbligo di riservatezza	27
CAPITOLO 6 – IL C.D. “WHISTLEBLOWING”	27
1. Premessa normativa	27
2. Gestione delle segnalazioni interne da parte di NMB Italia S.r.l.....	28
3. Modalità per effettuare una segnalazione interna	29
4. Processo di gestione delle segnalazioni interne	30
5. Tutela della riservatezza	30
6. Misure di protezione.....	31
CAPITOLO 7. - FORMAZIONE DEL PERSONALE E COMUNICAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	32
1. Premesse.....	32
2. Comunicazione iniziale.....	32
3. Formazione del personale	33
4. Comunicazione ai fornitori.....	34
CAPITOLO 8 - SISTEMA DISCIPLINARE	34
1. Principi generali	34
2. Misure nei confronti dei Dipendenti	36
3. Misure nei confronti dei Dirigenti	37
4. Misure nei confronti degli Amministratori	37
5. Misure nei confronti del Sindaco	38
6. Misure nei confronti degli altri destinatari.....	38

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

La disciplina del D. Lgs. n. 231/2001 risulta caratterizzata dai principi di legalità ed irretroattività.

Rispetto al primo principio, ai sensi dell'art. 2 del Decreto, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso.

Per quanto riguarda il secondo, ai sensi dell'art. 3 del Decreto, nessun ente può essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce più reato o in relazione al quale non è più prevista la responsabilità amministrativa dell'ente. Inoltre, in caso di successione di leggi inerenti alla medesima materia, si applica sempre la disciplina più favorevole.

L'elencazione dei reati ricompresi nel D. Lgs. n. 231/2001 è contenuta nell'Allegato A che la Società mantiene costantemente aggiornato.

Nella Parte Speciale del Modello Organizzativo saranno maggiormente approfondite le fattispecie di reato per le quali è stato rilevato, all'esito dell'analisi svolta, un possibile livello di rischio rispetto alle attività esercitate dall'ente.

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

3. 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.

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 numerose 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:

- 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.

- 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.

- 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.

- 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 l'incarico di "Gestore delle segnalazioni" come meglio si dirà nel capitolo 6.

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. 231/2001" elaborate da Confindustria, 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;
- la descrizione del "Sistema Whistleblowing" adottato da NMB Italia S.r.l.;
- le modalità di informazione e formazione rispetto ai contenuti del Modello e del Codice Etico;
- 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.

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: Elenco dei reati presupposto
- Allegato B: Organigramma Aziendale
- Allegato C: Codice Etico
- Allegato D: 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"
- "Procedura di segnalazione" ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023

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 e poi successivamente aggiornato.

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
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 C**) 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.

Ma non solo; l'Organismo di vigilanza ha, inoltre, il compito di vigilare:

- sulla tempestiva adozione del canale di segnalazione interna, sulla sua corretta adozione e sul conseguente adeguamento del Modello;
- sull'avvenuta adozione della procedura di gestione delle segnalazioni interne;
- sulla formazione, informazione e diffusione di quanto previsto nel Modello aggiornato e nella procedura di gestione delle segnalazioni interne;
- sull'effettivo funzionamento e sull'osservanza di quanto previsto nel Modello aggiornato e nella procedura di gestione delle segnalazioni interne;
- sull'effettività ed accessibilità del canale di segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza è stato altresì incaricato quale Gestore delle segnalazioni, come meglio si dirà nel capitolo 6.

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@nmbitalia.it, con le tempistiche o secondo la periodicità stabilite dallo stesso OdV.

6. 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).

7. Documentazione dell'ODV

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

8. 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 – IL C.D. “WHISTLEBLOWING”

1. Premessa normativa

Il legislatore italiano, con il Decreto Legislativo n. 24/2023 (di seguito anche “D. Lgs. n. 24/2023”) ha dato attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937, che ha l'obiettivo di fornire ai segnalanti (c.d. *whistleblowers*) una tutela comunitaria uniforme e armonizzata tra i vari settori, introducendo regole comuni che impongono l'adozione di canali di segnalazione efficaci e sicuri - sia all'interno, sia all'esterno dell'ente - che garantiscano una protezione efficace da possibili ritorsioni.

Il D. Lgs. n. 24/2023 abroga e modifica le disposizioni vigenti in materia¹, raccogliendo in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e del regime di protezione dei soggetti che segnalano violazioni di normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono

¹ In particolare sono stati abrogati il comma 2-ter e comma 2-quater dell'art. 6, D. Lgs. 231/2001, e modificato il comma 2-bis dell'art. 6 del Decreto stesso, stabilendo che i Modelli di Organizzazione e di Gestione debbano prevedere, ai sensi del decreto legislativo attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare.

l'interesse pubblico o l'integrità degli enti, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

Il quadro normativo è stato poi completato con le Linee Guida ANAC adottate con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, le quali contengono indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tenere conto per la predisposizione dei propri canali interni di segnalazione.

Confindustria ha infine emanato una Guida operativa che offre agli enti una serie di indicazioni e misure operative ritenute idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D. Lgs. n. 24/2023.

2. Gestione delle segnalazioni interne da parte di NMB Italia S.r.l.

NMB Italia S.r.l., dando attuazione agli obblighi previsti in materia di segnalazione di illeciti ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023, ha adottato un'apposita procedura per la gestione delle segnalazioni interne, a cui si rinvia per quanto non espressamente previsto nei successivi paragrafi ("Procedura di segnalazione").

La procedura è resa disponibile sul sito internet della Società, nella sezione denominata "Procedura Whistleblowing".

Come previsto dalla normativa vigente, del "sistema di whistleblowing" è stata data informativa alle organizzazioni sindacali.

La procedura, da considerarsi parte integrate del presente Modello, si propone di descrivere il "Sistema di whistleblowing", stabilendo adempimenti e individuando ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti, nonché i controlli effettuati alle attività descritte.

In particolare, la procedura contiene indicazioni circa: i) l'oggetto della segnalazione; ii) i soggetti che possono effettuare una segnalazione; iii) il momento in cui la segnalazione può essere effettuata; iv) il contenuto della segnalazione; v) il canale di segnalazione interno; vi) le misure di tutela previste dal D. Lgs. 24/2023 e vii) il trattamento dei dati personali.

L'obiettivo perseguito dalla procedura è, infatti, quello di fornire alle persone che segnalano violazioni, delle indicazioni operative chiare circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, oltre che rendere note le forme di tutela loro garantite.

La procedura fornisce, inoltre, istruzioni operative al soggetto deputato alla gestione delle segnalazioni prevenute: il c.d. “Gestore delle segnalazioni”.

L’incarico di Gestore delle segnalazioni è stato affidato dalla Società all’Organismo di Vigilanza, il quale ha in compito di mantenere le interlocuzioni con il segnalante, di dare corretto seguito alle segnalazioni ricevute e di fornire un riscontro.

3. Modalità per effettuare una segnalazione interna

Il canale di segnalazione interno attivato dalla Società è costituito da una piattaforma informatica che garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del segnalato e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in quanto provvede all’immediata cifratura della segnalazione attraverso l’utilizzo di strumenti e di un protocollo di crittografia che ne assicurano l’inalterabilità.

La piattaforma è installata su un server gestito da una terza parte indipendente ed è accessibile dalla sezione denominata “Procedura Whistleblowing” presente sul sito internet della Società. Nella medesima sezione sono state rese disponibili la “Procedura di segnalazione” oltre che la relativa informativa sul trattamento dei dati personali.

La piattaforma consente, tra l’altro, di:

- richiedere un incontro con il Gestore delle segnalazioni;
- effettuare segnalazioni anonime, da cui non sarà possibile ricavare l’identità del segnalante. Le segnalazioni anonime, qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di fare emergere fatti e situazioni determinate, saranno trattate alla stregua di segnalazioni ordinarie, procedendo alla loro registrazione e alla conservazione della relativa documentazione. Al segnalante anonimo che ritiene di avere subito ritorsioni e che è stato successivamente identificato è inoltre garantita la protezione di cui al successivo paragrafo 6.

La piattaforma costituisce il database riepilogativo dei dati essenziali delle segnalazioni e della loro gestione ed assicura, altresì, l’archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di analisi. I dati personali contenuti nel database sono criptati mediante l’utilizzo di chiavi di criptazione dedicate e differenti.

La consultazione delle informazioni presenti nella piattaforma è consentita unicamente al Gestore delle segnalazioni.

4. Processo di gestione delle segnalazioni interne

Il processo di gestione delle segnalazioni interne si articola nelle seguenti fasi (meglio descritte all'interno della Procedura di segnalazione, a cui si rimanda):

- a. ricevimento delle segnalazioni,
- b. fase istruttoria,
- c. fase decisoria, durante la quale può essere:
 - disposta l'archiviazione della segnalazione, con adeguata motivazione, qualora siano ravvisati elementi di inammissibilità e/o evidente e manifesta infondatezza, dando riscontro al segnalante, oppure
 - informata la Direzione Generale per l'adozione di ogni eventuale decisione e/o provvedimento, qualora siano ravvisati elementi di fondatezza del fatto segnalato, dando riscontro al segnalante e comunicandogli di avere informato la Direzione Generale, competente ad assumere i provvedimenti necessari.

5. Tutela della riservatezza

La Società, nel predisporre e rendere effettivo il proprio canale di segnalazioni interno, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai facilitatori, con le medesime garanzie previste per il segnalante.

L'identità del segnalante e ogni informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate a persone diverse dal Gestore della segnalazione; la rivelazione è consentita nei soli casi specificatamente previsti dal D. Lgs. n. 24/2023.

Fatte salve tali eccezioni, la violazione dell'obbligo di riservatezza può comportare nei confronti del responsabile l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché da parte della Società l'adozione di provvedimenti disciplinari.

6. Misure di protezione

È vietata espressamente ogni forma di ritorsione nei confronti:

- del segnalante;
- dai facilitatori;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante o denunciante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del segnalante o denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- degli enti di proprietà del segnalante o denunciante o per i quali lo stesso lavora;
- degli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante o denunciante.

Il regime di protezione contro le ritorsioni previsto dal D. Lgs. 24/2023 è applicato qualora ricorrano i seguenti requisiti e condizioni:

- a) il soggetto ha segnalato in base ad una convinzione ragionevole (fondato motivo) che le informazioni sulle violazioni segnalate siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del D. Lgs. 24/2023;
- b) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal capo II del D. Lgs. 24/2023.

In difetto di tali condizioni e requisiti:

- le segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023 e quindi il regime di tutela non si applica;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, subiscono indirettamente ritorsioni.

In ogni caso, è necessario un rapporto di consequenzialità tra la segnalazione e le misure ritorsive subite.

Non sono sufficienti i meri sospetti o le "voci di corridoio". Peraltro non rilevano ai fini del diritto alle misure di protezione la certezza dei fatti i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare.

Il segnalante che ritiene di avere subito delle ritorsioni in ragione della segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Inoltre, gli atti ritorsivi assunti in ragione della segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della segnalazione e hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Qualora si accerti che sono state commesse ritorsioni, la Società può adottare nei confronti del responsabile provvedimenti disciplinari, ferme restando le sanzioni amministrative pecuniarie di competenza di ANAC.

CAPITOLO 7. - 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 8 - 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.

Comportano, inoltre, l'applicazione delle sanzioni disciplinari:

- qualsiasi ritorsione posta in essere in ragione della segnalazione effettuata in materia di whistleblowing;

- la messa in atto di azioni o di comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza in ordine all'identità del segnalante, delle persone coinvolte o, comunque, menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la mancata istituzione di canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione di procedure per effettuare e gestire le segnalazioni;
- l'adozione di procedure per effettuare e gestire le segnalazioni non conformi alle prescrizioni di cui agli articoli 4 e 5 del D. Lgs. n. 24/2023;
- l'omessa attività di verifica e analisi con riguardo alle segnalazioni ricevute.

È, infine, applicata una sanzione disciplinare al soggetto segnalante, in caso di accertamento con sentenza - anche non definitiva di primo grado - della sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia ovvero della sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave, salvo quanto previsto ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. 24/2023.

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 e, comunque, di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti, 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 e, comunque, di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti 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 e, comunque, di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti, commessi 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 e, comunque, di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti, commessi 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, comunque, di comportamenti sanzionabili così come precedentemente definiti 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.