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

NTK EUROPE
The Hydraulic Component Specialist

Revisione 04 del 10/11/2026

Sommario

PARTE GENERALE **4**
1. NTK EUROPE S.p.A. **6**
1.1 Presentazione della Società 6
1.2 Sistema di Governance interno 6
1.3 Struttura Organizzativa 7
1.4 Sistemi di Gestione 7
2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ..... **7**
2.1 Oggetto del Decreto Legislativo 7
2.2 Autori dei c.d. Reati-Presupposto 7
2.3 Ambito di applicazione 8
2.4 Fattispecie di reato 8
2.5 Sanzioni 10
2.5.1 Sanzioni di natura pecuniaria 10
2.5.2 Sanzioni di natura interdittiva 10
2.5.3 Confisca 11
2.5.4 Pubblicazione della sentenza 11
2.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa 11
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NTK EUROPE S.p.A. **12**
3.1 Mappatura dei rischi della Società 12
3.2 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione 13
3.3 Il Modello Organizzativo: Struttura e componenti 13
3.4 Codice Etico 13
3.5 Destinatari 14
4. Organismo di Vigilanza (OdV) 14
4.1 Requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza 14
4.2 Nomina, Durata e Composizione 15
4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza 16
4.3.1 Attività di Vigilanza e Controllo 16
4.3.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo 17
4.3.3 Reporting nei confronti degli organi societari 17
4.4 Flussi informativi 17
4.5 Whistleblowing 18
4.6 Budget 20
5. Sistema disciplinare 20
5.1 Principi Generali 20
5.2 Lavoratori dipendenti (operai, quadri ed impiegati) 21
5.3 Dirigenti 22
5.4 Soggetti in posizione apicale 23

5.5 Collaboratori esterni 23

6. Piano di comunicazione e formazione 23

6.1 Formazione del Personale e Comunicazione del Modello Organizzativo 23

PARTE SPECIALE – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi dell'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 .. 26

1. Destinatari della Parte Speciale ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

2. Finalità della Parte Speciale ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

3. Fattispecie di reato rilevanti ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

4. Le attività sensibili ex art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001 ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

5. Principi generali di comportamento ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

6. Protocolli a presidio dei rischi-reato ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

7. Sistema di controllo sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

8. Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

9. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE SPECIALE – Reati Ambientali ai sensi dell'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

1. Destinatari della Parte Speciale ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

2. Finalità della Parte Speciale ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

3. Fattispecie di reato rilevanti ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

4. Le attività sensibili ex art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

5. Principi generali di comportamento ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

6. Protocolli a presidio dei rischi-reato ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

7. Sistema di controllo sull'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e mantenimento della conformità ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

8. Processo di riesame e modifica del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

9. Flussi informativi in favore dell'Organismo di Vigilanza ..... Errore. Il segnalibro non è definito.

PARTE GENERALE

Glossario

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

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

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

1. NTK EUROPE S.p.A.

1.1 Presentazione della Società

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

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

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

1.2 Sistema di Governance interno

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

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

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 3 membri:

- il Presidente,
- due Amministratori Delegati.

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

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

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

1.3 Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa di NTK EUROPE S.p.A. conta attualmente circa 165 dipendenti oltre ad alcuni lavoratori somministrati e in apprendistato.

1.4 Sistemi di Gestione

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

2. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

2.1 Oggetto del Decreto Legislativo

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

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

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

2.2 Autori dei c.d. Reati-Presupposto

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

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (ad esempio, amministratori e direttori generali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (ad esempio, dipendenti non dirigenti).

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

e il controllo dell'Ente (c.d. "apicale"), a carico dell'Ente è stabilita una **presunzione di colpa** che impone all'Ente di dimostrare la propria innocenza (c.d. inversione dell'onere della prova rispetto alla regola del codice di procedura penale)**.** Ciò in considerazione del fatto che la persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell'Ente.
Non vi è invece presunzione di colpa a carico dell'Ente qualora l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al periodo precedente. Sarà, dunque, la Pubblica Accusa a dovere dimostrare la responsabilità dell'Ente.

2.3 Ambito di applicazione

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

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

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

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

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

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

2.4 Fattispecie di reato

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

♦ Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Reati societari (Art. 25-ter, D.lgs. n. 231/2001);

♦ Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.lgs. n. 231/2001);

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF);
- 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, D.lgs. n. 231/2001);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1, D.lgs. n. 231/2001);
- Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (Art. 25-octies.2, D.lgs. n. 231/2001)
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.lgs. n. 231/2001);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.lgs. n. 231/2001);
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.lgs. n. 231/2001);
- Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies, D.lgs. n. 231/2001)
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013);
- Reati transnazionali (L. n. 146/2006)

♦ Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024).

2.5 Sanzioni

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

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

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

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

2.5.1 Sanzioni di natura pecuniaria

Le sanzioni di natura pecuniaria sono applicate per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille. L'importo delle singole quote può oscillare tra un minimo di 258 euro e un massimo di 1.549 euro.

Le sanzioni pecuniarie sono determinate sulla base della gravità del reato commesso e del grado di responsabilità riconosciuto al soggetto giuridico tenuto conto delle attività poste in essere dall'Ente per mitigare o prevenire la commissione di illeciti.

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

2.5.2 Sanzioni di natura interdittiva

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

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni di natura interdittiva sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività solitamente per un periodo compreso fra i tre mesi e i due anni (in casi particolarmente gravi tale sanzione può essere adottata anche in via definitiva). Può essere disposta dal giudice anche in via cautelare nel caso in cui vi siano concreti elementi tali da far ritenere concreto il pericolo di commissione di illeciti analoghi a quello già compiuto;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2.5.3 Confisca

La confisca del profitto o del prezzo derivante dal reato commesso è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna.
Nel caso in cui non sia possibile eseguire la confisca del prezzo o del profitto del reato, essa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente (c.d. confisca per equivalente).

2.5.4 Pubblicazione della sentenza

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

2.6 Esimente dalla responsabilità amministrativa

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

In particolare l'articolo 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede che, nel caso in cui il reato sia stato commesso da un **soggetto apicale**, l'Ente non risponde se dimostra che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

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

L'articolo 7 del D. Lgs. 231/2001 si occupa, invece, delle ipotesi in cui il reato sia commesso da **soggetti sottoposti al controllo e alla vigilanza di un soggetto apicale** e stabilisce la responsabilità amministrativa dell'Ente se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza posti in capo ai soggetti apicali.

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

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

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

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

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società è stato predisposto e adottato prendendo in considerazione l'attuale struttura ed operatività di NTK EUROPE S.p.A. Ne consegue che alla modifica delle attività aziendali e/o dell'organigramma dovrà necessariamente seguire l'integrazione del Modello Organizzativo.
L'adozione, le modifiche e le integrazioni del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono di competenza del Consiglio di Amministrazione di NTK EUROPE S.p.A. Il documento costituisce, infatti, un atto di emanazione dell'organo dirigente (ai sensi delle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a del D. Lgs. 231/2001).
NTK EUROPE S.p.A. provvederà a rendere noto il Modello Organizzativo a tutti i Destinatari e a comunicare le relative prescrizioni riferite alla specifica attività o funzione svolta. È quindi fatto obbligo a chiunque operi in NTK EUROPE S.p.A., o collabori con essa, di attenersi alle prescrizioni del Modello Organizzativo ed osservare gli obblighi in esso dettati.
Periodicamente l'OdV effettuerà verifiche del Modello Organizzativo, il quale dovrà essere modificato e/o integrato in caso di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti dell'organizzazione o delle attività della Società, ovvero delle norme di riferimento.
Anche i protocolli specifici previsti dal Modello Organizzativo, all'esigenza, dovranno essere rivisti, aggiornati ed integrati su proposta dell'OdV. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza dovrà informare il C.d.A. affinché ponga in essere le modifiche necessarie.

3.1 Mappatura dei rischi della Società

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

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

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

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

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

Il Modello Organizzativo consiste pertanto in un insieme di regole di carattere generale (Principi di Comportamento) e specifiche (Protocolli) il cui rispetto consente di prevenire comportamenti illeciti e irregolari nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi a rischio.
Tali Principi di Comportamento e Protocolli hanno anche lo scopo di far conoscere ai Destinatari i comportamenti da tenere nell'ambito dei processi a rischio e di individuare i soggetti responsabili e quelli coinvolti.

3.2 Integrabilità con altri Sistemi di Gestione

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

3.3 Il Modello Organizzativo: Struttura e componenti

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

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

3.4 Codice Etico

Il **Codice Etico** adottato da NTK EUROPE S.p.A. esplicita i valori, i principi di comportamento e gli impegni della Società nei rapporti con i suoi stakeholder – collaboratori, soci, clienti, fornitori, finanziatori, collettività e ambiente.
Tale Codice Etico rielabora e prende come riferimento le principali normative, linee guida e documenti esistenti a livello nazionale e internazionale, in tema di Diritti Umani e di responsabilità sociale d'impresa.
Le disposizioni del presente Modello Organizzativo si integrano con i principi generali contenuti nel Codice Etico.

3.5 Destinatari

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

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

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

4. Organismo di Vigilanza (OdV)

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

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

4.1 Requisiti essenziali dell'Organismo di Vigilanza

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

- **Autonomia**
  L'Organismo di Vigilanza è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività attuate dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.
  L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

- **Indipendenza**

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

- **Professionalità**
  L'Organismo di Vigilanza è professionalmente capace ed affidabile. Di conseguenza devono essere garantite, nel suo complesso a livello collegiale, le competenze tecnico-professionali

adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e sulla sicurezza e salute sul lavoro.
Tali caratteristiche unitamente al carattere di indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **Continuità**

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

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

4.2 Nomina, Durata e Composizione

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione che è competente anche per l'eventuale revoca. L'OdV resta in carica 3 anni e può essere rinnovato.
Costituiscono cause di ineleggibilità o di decadenza (qualora sopravvengano alla nomina):

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

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza deve, al momento della nomina, attestare con dichiarazione scritta di non trovarsi nelle predette condizioni di ineleggibilità.
Qualora sussista giusta causa è possibile procedere alla revoca dell'incarico di componente dell'OdV previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.
In caso di temporaneo impedimento allo svolgimento dell'incarico, di durata superiore a tre mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del componente originario.

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

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

I compiti delegabili all'esterno sono quelli relativi allo svolgimento di tutte le attività di carattere tecnico, fermo restando l'obbligo da parte della funzione o di altro soggetto esterno eventualmente utilizzato a supporto di riferire all'Organismo di Vigilanza dell'Ente. L'affidamento di questo tipo di incarico non fa venir meno la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza dell'ente in ordine alla funzione di vigilanza ad esso conferita dalla legge.

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

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

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

4.3 Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

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

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

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

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

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

4.3.1 Attività di Vigilanza e Controllo

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

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

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

- l'effettiva adozione e corretta applicazione dei protocolli,
- la predisposizione e la regolare tenuta della documentazione prevista nei protocolli stessi,
- l'efficienza e la funzionalità delle misure adottate nel Modello Organizzativo rispetto alla prevenzione ed all'impedimento della commissione dei reati-presupposto.

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

Può inoltre effettuare anche controlli non previsti nel Piano di Lavoro (c.d. "controlli a sorpresa"), nell'ambito delle attività aziendali sensibili, qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni.
A seguito delle verifiche effettuate, l'OdV può segnalare alle Funzioni interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

4.3.2 Attività di adattamento ed aggiornamento del Modello Organizzativo

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

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

A tal scopo l'OdV deve:

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

4.3.3 Reporting nei confronti degli organi societari

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

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

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

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

4.4 Flussi informativi

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

- commissione o tentativo di commissione di condotte illecite previste dal Decreto Legislativo che possono integrare le fattispecie ricomprese nella categoria dei Reati Ambientali ai sensi dell'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001 e/o di reato di Omicidio Colposo e Lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001;

- eventuali violazioni alle modalità comportamentali ed operative fissate nel Modello Organizzativo o nel Codice Etico della Società;
- verificazione di qualsiasi atto, fatto, evento od omissione rilevato od osservato nell'esercizio delle responsabilità e dei compiti assegnati, con profilo di criticità rispetto alle norme del Decreto Legislativo;
- osservazioni sull'adeguatezza del sistema, evidenziando le esigenze emergenti.

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

Organismo di Vigilanza di NTK EUROPE S.p.A.
c/o
Via Luigi Einaudi, 2/4, 25030 Località Bettolino BS
oppure
e-mail odv@ntkeurope.it

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

Gli autori delle segnalazioni in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione (a titolo esemplificativo: eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante o mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c.).
Sono pertanto previste sanzioni nei confronti di coloro che violano le misure poste a tutela del segnalante nonché sanzioni disciplinari nei confronti di chi, con dolo o colpa grave, effettua segnalazioni che successivamente si rivelano infondate.

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

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

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

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

4.5 Whistleblowing

Oltre ai canale di segnalazione previsti dal precedente Paragrafo 4.4, che saranno sempre a disposizione dei Destinatari, la Società, nel rispetto della disciplina approntata dal d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, in materia di riservatezza e tutela contro ogni forma di ritorsione, ha implementato un canale di gestione interna delle segnalazioni afferenti a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse o l'integrità dell'azienda e che consistono in:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione;

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;

- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

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

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

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

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

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

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

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

- **segnalazione orale**:

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

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

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

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

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

4.6 Budget

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

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

5. Sistema disciplinare

5.1 Principi Generali

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce all'art. 6 che la Società, per garantire un'efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, deve implementare un adeguato sistema disciplinare che sanzioni comportamenti non rispondenti alle misure indicate dal Modello stesso.
Il Modello Organizzativo costituisce quindi un complesso di norme a cui il personale della Società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.
La violazione delle previsioni del Modello Organizzativo e delle procedure di attuazione comporta quindi l'applicazione del procedimento disciplinare e delle relative sanzioni, ai sensi di Legge e dei CCNL.
Costituisce violazione del Modello Organizzativo la messa in atto di comportamenti che rispondano ai seguenti requisiti:

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

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

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

L'applicazione delle sanzioni è indipendente rispetto all'avvio o all'esito di un eventuale procedimento avviato presso le Autorità giudiziarie competenti.
NTK EUROPE S.p.A. prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.
Le sanzioni irrogate devono, in ogni caso, rispettare il principio di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse.
La **determinazione della tipologia**, così come dell'entità della sanzione irrogata a seguito della commissione d'infrazioni deve essere improntata alla valutazione:

- dell'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione (dolo);
- della negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento (colpa);
- della rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- della posizione rivestita dal soggetto agente all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;

- delle eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal destinatario (tra cui, a titolo esemplificativo, la comminazione di sanzioni disciplinari a carico dello stesso soggetto nei due anni precedenti la violazione o l'illecito);
- dell'eventuale concorso di più destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

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

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

5.2 Lavoratori dipendenti (operai, quadri ed impiegati)

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

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

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

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

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

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

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

➢ *Richiamo verbale e Ammonizione scritta*

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

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

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

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

- recidive di un'infrazione già sanzionata con il richiamo verbale e con un'ammonizione scritta;
- provata negligenza nell'implementazione dei protocolli di controllo previsti dal Modello Organizzativo;

- in generale, ripetuta inosservanza dei doveri stabiliti dalle procedure interne previste dal Modello Organizzativo o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso nell'espletamento di una attività in un'area a rischio o delle istruzioni impartite dai superiori.

➢ *Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione*

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

➢ *Licenziamento con preavviso o senza preavviso*

Il lavoratore che, nell'espletamento di un'attività in una delle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello Organizzativo e diretto in modo non equivoco a commettere uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001, è sottoposto per ciò stesso alla sanzione disciplinare del licenziamento nel rispetto del CCNL.
In particolare, la sanzione si applica nel caso in cui un dipendente abbia, dolosamente compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via astratta, ipotesi di reato ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

È prevista la necessaria informativa all'Organismo di Vigilanza nella procedura di irrogazione delle sanzioni per violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nel senso che non potrà essere irrogata una sanzione disciplinare per violazione dello stesso senza la preventiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tale comunicazione è superflua se la proposta per l'applicazione della sanzione proviene direttamente dall'Organismo di Vigilanza.
All'Organismo di Vigilanza dovrà essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari di cui al presente paragrafo.
Il sistema disciplinare è applicato nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro in riferimento a quanto previsto dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori) ed ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.

5.3 Dirigenti

Il rapporto dirigenziale ha natura fiduciaria, il comportamento del dirigente infatti si riflette non solo all'interno della Società, ma anche all'esterno (ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato e in generale rispetto ai diversi portatori di interesse).
Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello Organizzativo e l'obbligo di farlo rispettare sono considerati elementi essenziali del rapporto di lavoro dirigenziale.
Perciò, eventuali infrazioni del Modello Organizzativo poste in essere da Dirigenti della Società, in considerazione del fatto che le costituiscono inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali più sopra specificati e compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali.
Sono previsti provvedimenti disciplinari anche nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente,

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

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

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

Le sanzioni conseguenti alla violazione del Modello Organizzativo da parte di un dirigente devono essere irrogate con il preventivo coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, che si considera presunto qualora la proposta per l'applicazione della sanzione provenga dall'Organismo di Vigilanza.
All'Organismo di Vigilanza deve essere data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente i procedimenti disciplinari in questione.

5.4 Soggetti in posizione apicale

Con riferimento alle violazioni del Modello Organizzativo commesse da Soggetti in posizione apicale (ossia gli Amministratori della Società), il Consiglio di Amministrazione ha il compito di valutare l'infrazione e assumere gli idonei provvedimenti nei confronti dell'Amministratore che ha commesso l'infrazione stessa. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni.
Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso, è possibile applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, tra cui:

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

5.5 Collaboratori esterni

Nei casi in cui si verifichino fatti che possono integrare violazione del Modello Organizzativo da parte di Soggetti esterni tali da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione ed effettuate le opportune verifiche, informa l'organo amministrativo mediante relazione scritta.
I contratti stipulati con tali soggetti devono preferibilmente contenere specifiche clausole risolutive espresse che possano essere applicate nel caso di comportamenti in contrasto con le linee di condotta indicate nel Modello Organizzativo, al fine di determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

6. Piano di comunicazione e formazione

6.1 Formazione del Personale e Comunicazione del Modello Organizzativo

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

- **Informazione ai dipendenti**

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

Una copia stampata in versione integrale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sarà presente presso la bacheca dipendenti accanto agli spogliatoi, all'interno del portadocumenti.
Qualsiasi Destinatario può ottenere copia cartacea del Modello Organizzativo facendone richiesta all'Ufficio Risorse Umane.

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

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

- **Formazione**

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

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

L'OdV e il Responsabile delle Risorse Umane, elaborano un piano di formazione e comunicazione al fine di giungere alla corretta conoscenza ed attuazione del Modello Organizzativo.
Per i Destinatari che gestiscono processi a particolare rischio-reato, sarà attuata una formazione con maggior grado di approfondimento.
A seguito di modifiche apportate al Modello Organizzativo, il modulo base sarà aggiornato e la formazione specifica ripetuta, nelle parti interessate dalle modifiche.
La partecipazione ai corsi di formazione da parte dei Destinatari è obbligatoria e deve essere documentata adeguatamente; la mancata partecipazione senza giustificato motivo potrà essere valutata dall'OdV quale violazione del Modello Organizzativo.
Costituiscono attività di formazione, oltre ai corsi e seminari specifici, anche l'utilizzo di strumenti di divulgazione, quali, ad esempio, e-mail o note informative interne.

PARTI SPECIALI

Omissis