

NCL GROUP S.R.L.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**

EX D. LGS. N. 231/2001

PARTE GENERALE

Adottato dall'Organo Amministrativo in data 13/12/2021

Sommario

1. Introduzione	4
2. La Società.....	8
2.1. La struttura organizzativa	8
3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	10
3.1 Premessa	10
3.2 Motivazioni della Società in merito all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione e <i>Case History</i> della NCL GROUP S.r.l.	11
3.3 Finalità del Modello.....	13
3.4 Destinatari del Modello	14
3.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NCL GROUP S.r.l.....	14
4. Il Codice Etico.....	16
5. L'Organismo di Vigilanza.....	17
6. Il sistema di Whistleblowing.....	18
7. Il sistema sanzionatorio.....	21
8. Formazione e informativa	22
8.1. La formazione e l'informativa al Personale.....	23
8.2. Informativa a Collaboratori esterni e <i>Partners</i>	24
9. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello.....	25
9.1. Verifiche e controlli sul Modello.....	25
9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento.....	25
10. Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di NCL GROUP S.r.l.	27

DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

NCL GROUP S.r.l.: Società o NCL GROUP;

D. Lgs. n. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.¹;

Modello: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;

Reati o Reati presupposto: i reati per cui è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. "reati presupposto") indicati nel D. Lgs. n. 231/2001;

Destinatari: l'Amministratore Unico, i dipendenti di ogni grado della Società, nonché i consulenti, i collaboratori e, in genere, tutti i terzi che agiscono per conto della Società, anche in forza di apposite clausole contrattuali e limitatamente allo svolgimento delle attività sensibili a cui essi eventualmente partecipano;

Soggetti apicali: le persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione e controllo della Società;

Dipendenti: le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali e tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia natura, con NCL GROUP S.r.l., nonché i lavoratori in distacco o in forza con contratti di lavoro parasubordinato;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'Organismo di Vigilanza della Società costituito ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001;

Codice Etico: documento adottato da NCL GROUP S.r.l., nel quale sono definiti i principi etici a cui la Società intende uniformare l'intera attività;

Sistema Disciplinare o anche Sistema Sanzionatorio: sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Modello stesso e nel Codice Etico della Società.

¹ E successive integrazioni e modificazioni: tale precisazione vale per qualsivoglia legge, regolamento o complesso normativo, che siano richiamati nel Modello.

1. Introduzione

Con il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della Legge delega 29 settembre 2000, n. 300”*, entrato in vigore il 4 luglio successivo, si è inteso adeguare la normativa italiana, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia. Si fa riferimento, in particolare, alla *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, alla *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri e alla *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

Il Decreto ha introdotto, per la prima volta in Italia, la responsabilità amministrativa degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Tale tipo di responsabilità si configura nel caso in cui determinati reati, elencati dal Decreto, siano commessi nell'interesse e/o a vantaggio dell'ente da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dello stesso, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (soggetti c.d. apicali) o, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (soggetti c.d. sottoposti).

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto integrante reato.

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto mira a coinvolgere, nella punizione di taluni illeciti penali, il patrimonio degli enti nel cui interesse e/o vantaggio siano stati commessi determinati reati.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive.

L'articolo 6 del D. Lgs. n. 231/2001 prevede una forma specifica di esimente dalla responsabilità amministrativa. In particolare, ove il reato sia stato commesso da persone che

rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (c.d. soggetti in posizione apicale), nonché da persone che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'ente non risponde qualora riesca a dimostrare che:

- i. l'Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, *modelli di organizzazione e gestione* (Modello) idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti espressamente previsti dal suddetto Decreto;
- ii. ha affidato a un organo interno all'ente (Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento;
- iii. le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente le regole contenute nel Modello;
- iv. non vi è stato omesso o insufficiente controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia stato commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tale inosservanza è in ogni caso esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il Decreto prevede, inoltre, che il Modello debba rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

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

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione di qualsivoglia fattispecie criminosa, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D. Lgs. n. 231/2001².

I reati presupposto della responsabilità dell'ente sono elencati nell'**Allegato 1** alla presente Parte Generale ("Elenco dei reati").

L'articolo 9, comma 1, del Decreto individua **le sanzioni** che possono essere comminate all'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, ovvero:

- i) le sanzioni pecuniarie;
- ii) le sanzioni interdittive;
- iii) la confisca;
- iv) la pubblicazione della sentenza di condanna.

In particolare, le "**sanzioni interdittive**" (applicabili anche quali misure cautelari) previste sono:

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

² Sul punto, si precisa che il campo di applicazione del D. Lgs. n. 231/2001 è in continua espansione stante la possibile introduzione negli anni avvenire di nuove ipotesi di reato.

- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il legislatore ha, inoltre, elaborato, all'art. 15 del Decreto, un'alternativa alla sanzione interdittiva rappresentata dal **commissariamento giudiziale**.

In particolare, la norma sopra citata dispone che *“Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:*

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione”.

2. La Società

La NCL GROUP S.r.l., con sede legale in Ferentino (FR), Via Morolense n. 52, è una società a responsabilità limitata, partecipata da Luigi Cocco e Nando Cocco, i quali detengono ciascuno il 50% delle quote sociali.

La Società fino al gennaio 2020 ha operato nel campo dell'estrazione di inerti con tre cave dislocate nella provincia di Frosinone e si è occupata, altresì, di movimentazione terra, scavi, demolizioni, trasporto e riciclaggio di materiali inerti.

Attualmente, la Società non è operativa, si occupa, infatti, principalmente della gestione del suo patrimonio immobiliare (mediante la concessione in locazione degli immobili a persone fisiche e giuridiche).

In data 04.12.2018 la NCL GROUP ha conseguito il Titolo Unico Abilitativo n. 02/2018 di cui all'art. 4, comma 7, DPR n. 59/2013 per i seguenti titoli abilitativi:

- 1) determinazione dirigenziale n. 2695 del 24.08.2018 (Provincia di Frosinone – Settore Ambiente – Servizio A.I.A., Energia, Tutela Qualità dell'Aria) avente ad oggetto: Autorizzazione Unica Ambientale AUA – Autorizzazione Emissioni in Atmosfera ai sensi dell'art. 269 d.lgs. 152/2006 e S.M.I. – Comunicazioni relative alle operazioni di smaltimento e recupero rifiuti ai sensi degli artt. 215 e 216 D. Lgs. 152/06 e s.m.i.
- 2) Iscrizione al Registro Provinciale attività di recupero rifiuti in procedura semplificata (n. 80 80_A.216.FR 10.05.2018).

La Società ha altresì conseguito l'autorizzazione ai sensi dell'art. 208, comma 15, D. Lgs. 152/06 (determinazione Regione Lazio 10 settembre 2018, n. G11110).

2.1. La struttura organizzativa

La Società impronta la propria attività ai principi di corretta gestione societaria, fondata sull'adeguatezza dei propri assetti e della propria struttura organizzativa, coerentemente con gli obiettivi prefissati.

La struttura organizzativa, ad oggi ridotta a causa della attuale inoperatività della Società, è così articolata: Amministratore Unico, area amministrativa (un dipendente) e area tecnica (un impiegato e un operaio).

La Società si avvale dell'esperienza e professionalità di due consulenti esterni (consulenti fiscali), per quanto riguarda la redazione e il deposito del bilancio e per quanto attiene agli adempimenti previdenziali e connessi alla fiscalità.

3. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Premessa

Per meglio comprendere l'approccio metodologico seguito per l'implementazione del presente Modello, è opportuno fare una premessa di carattere generale.

Il Modello, affinché possa costituire fondamento per l'esonero della responsabilità dell'Ente nell'ambito del procedimento penale, deve essere necessariamente coerente rispetto alla concreta realtà aziendale che lo adotta.

Le dimensioni della Società, unitamente alla articolazione dei processi in cui si sviluppa il *core business* della stessa, rappresentano fattori di cui occorre, pertanto, tener conto.

In enti di piccole dimensioni (c.d. "piccole imprese"³), il Modello, per essere efficace e concretamente attuato, deve basarsi su strumenti di gestione del rischio semplificati e, cioè, di immediata ed effettiva fruizione da parte dei suoi Destinatari. Ciò anche al fine di evitare il ricorso a strumenti che risulterebbero sproporzionati e non applicabili rispetto alla organizzazione aziendale⁴.

Gli elementi di analisi da cui non si può comunque prescindere nella implementazione del Modello, seppur destinato ad essere attuato in imprese di piccole dimensioni, possono così riassumersi:

- analisi e valorizzazione dell'organizzazione aziendale;
- analisi dei rischi aziendali, al fine di individuare le attività rispetto alle quali possono essere commesse le fattispecie di reato previste nel Decreto;
- definizione dei protocolli di comportamento a presidio del rischio reato;

³ Nelle Linee Guida di Confindustria si legge che la definizione di "piccola impresa" "... va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi".

⁴ È stata dedicata una particolare attenzione alla disciplina delle piccole e medie imprese per l'adozione del Modello di organizzazione e gestione 231 con riferimento alla gestione del rischio nel settore della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/commissione-consultiva-permanente/Documents/Documento27novembre2013-procedure-semplificateMOG.pdf>

- nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- definizione di un Codice Etico e di un sistema disciplinare che consentano, rispettivamente, di definire le regole generali dell'organizzazione e le sanzioni per il mancato rispetto del Modello da parte dei suoi Destinatari.

3.2 Motivazioni della Società in merito all'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione e *Case History* della NCL GROUP S.r.l.

Nell'ambito del procedimento penale [omissis] pendente presso il Tribunale di Roma, la NCL GROUP S.r.l. è oggetto di accertamento in relazione a

[omissis]

La Società, nell'ottica di un processo di miglioramento continuo e al fine di garantire la correttezza e la trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto necessario adottare un Modello in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231/2001, così come progressivamente integrato da molteplici disposizioni legislative, anche alla luce delle contestazioni mosse nel suddetto procedimento penale.

La Società ritiene che l'adozione del Modello costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione dell'Amministratore, dei dipendenti e dei collaboratori della Società, nonché di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati (clienti, fornitori, *partner*, etc.).

Tutto ciò affinché i suddetti soggetti tengano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal suddetto Decreto.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Amministratore Unico della Società ha approvato il Modello (il presente documento) con determina del 13/12/2021, adottando un proprio Codice Etico e istituendo, allo stesso tempo, un Organismo di Vigilanza.

La Società nella predisposizione del Modello ha tenuto conto, oltre che della disciplina di cui al D. Lgs. n. 231/2001, anche dei principi espressi da Confindustria nelle Linee Guida approvate, nella loro ultima versione, dal Ministero della Giustizia⁵ e successivi aggiornamenti del giugno 2021.

Si è proceduto, dunque, a:

- analizzare il contesto aziendale, al fine di identificare le tipologie di reato di cui al D. Lgs. 231/2001 rispetto alle quali sussiste il rischio di commissione;

⁵ A tal proposito, l'art. 6, comma 3, D. Lgs. n. 231/2001 statuisce che *“i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati”*.

Confindustria ha elaborato e comunicato al Ministero le *“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001”* nelle quali esplicita i passi operativi, di seguito elencati, che la società deve compiere per attivare un sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. n. 231/2001:

- una **mappatura delle aree aziendali a rischio**. Una volta individuate le tipologie dei reati che interessano la Società, si procede a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi tali reati, anche in considerazione delle possibili modalità attuative dei comportamenti illeciti nell'ambito delle specifiche attività aziendali;
 - **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire. Le componenti di un sistema di controllo preventivo che devono essere attuate per garantire l'efficacia del Modello sono:
 - un **Codice di condotta**, che definisca principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001;
 - un **sistema organizzativo**, che definisca la gerarchia delle posizioni aziendali e le responsabilità per lo svolgimento delle attività;
 - un **sistema autorizzativo**, che attribuisca poteri di autorizzazione interni e poteri di firma verso l'esterno in coerenza con il sistema organizzativo adottato;
 - delle **procedure operative**, per la disciplina delle principali attività aziendali e, in particolare, dei processi a rischio e per la gestione delle risorse finanziarie;
 - un **sistema di controllo di gestione**, che evidenzii tempestivamente le situazioni di criticità;
 - un **sistema di comunicazione e formazione** del personale, ai fini del buon funzionamento del Modello;
 - l'individuazione di un **Organismo di Vigilanza**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, cui sia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, mediante verifiche periodiche, e di curare il loro aggiornamento quando siano scoperte significative violazioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nelle attività o nel caso di aggiornamenti della normativa di riferimento;
 - specifici **obblighi informativi** nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sui principali fatti aziendali e in particolare sulle attività ritenute a rischio;
 - specifici **obblighi informativi** da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici aziendali e gli organi di controllo;
 - un **sistema disciplinare**, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello.
- Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti **principi**:
- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
 - documentazione dei controlli.

- individuare le attività nello svolgimento delle quali sussiste il rischio di commissione dei suddetti reati;
- definire i principi di comportamento da seguire per prevenire la commissione dei reati a rischio;
- definire il Modello e il Codice Etico;
- istituire un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

3.3 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di principi di comportamento, avente come obiettivo la prevenzione, per quanto possibile, della commissione dei reati individuati come reati a rischio in relazione alle attività “sensibili” della Società.

Le **finalità** del Modello sono pertanto quelle di:

- prevenire e limitare i possibili rischi di condotte illecite connesse all'attività aziendale;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle aree di attività a rischio, la consapevolezza che la violazione delle disposizioni del Modello può determinare l'irrogazione di sanzioni nei confronti della Società.
- diffondere la cultura aziendale secondo la quale la Società non tollera comportamenti illeciti, di ogni tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari alle norme di condotta a cui la Società intende attenersi.

3.4 Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici, di natura giuslavoristica, instaurati con la Società.

3.5 La struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di NCL GROUP S.r.l.

Il Modello della NCL GROUP S.r.l. si compone di:

- **“Parte Generale”**: comprensiva di allegati, contenente una descrizione degli elementi fondamentali del D. Lgs. n. 231/2001, dei lavori preparatori e dei criteri utilizzati nella redazione del Modello stesso, della struttura del Modello e dei suoi elementi principali (quali l’Organismo di Vigilanza e il sistema disciplinare).
- **“Parte Speciale”**: contenente (i) l’indicazione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001; (ii) le attività a rischio nel cui ambito i reati medesimi possono essere commessi; (iii) i principi di comportamento da osservare al fine di prevenire il rischio reato.

Giova precisare che nella Parte Speciale si è provveduto ad analizzare solo le tipologie di reato rispetto alle quali è stato ritenuto astrattamente sussistente il rischio di commissione.

In particolare, la Parte Speciale analizza, dettando i principi di comportamento a presidio del rischio, le seguenti tipologie di reati:

- Reati ambientali (Parte Speciale “A”)
- Reati nei rapporti con la P.A. (Parte Speciale “B”)
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (“C”)
- Reati tributari (Parte Speciale “D”)

- Reati societari (Parte Speciale “E”)

- **“Codice Etico”**: documento che fissa le linee di orientamento generali cui la Società si ispira nella conduzione e nello svolgimento delle proprie attività.

4. Il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, rispettando quanto stabilito dalle norme vigenti, dai contratti di lavoro, da regolamenti e procedure interne.

La struttura organizzativa e il sistema di regole della Società devono, in ogni momento, essere coerenti con il Codice Etico e facilitarne la piena applicazione.

Il Codice Etico è da intendersi vincolante per l'Amministratore Unico e per l'Organo di controllo, nonché per i dipendenti tutti e i collaboratori legati alla Società da rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

In ogni caso, la Società richiede ai fornitori, ai clienti e ai *partner* di tenere una condotta in linea con le prescrizioni contenute nel Codice Etico.

La conoscenza e l'adeguamento ai principi del Codice Etico rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi con collaboratori e terzi.

5. L'Organismo di Vigilanza

Il D. Lgs. n. 231/2001, all'art. 6, comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati, l'istituzione di un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante dedicato canale di comunicazione, in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

Tutte le informazioni e comunicazioni devono essere fornite, in forma scritta, all'OdV utilizzando l'indirizzo e-mail: *odvnclgroup@gmail.com*.

I principi generali in tema di istituzione, di nomina e di sostituzione dell'Organismo di Vigilanza, le funzioni e i poteri dell'OdV, gli specifici obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, il reporting dell'OdV verso gli organi societari sono definiti nell'**Allegato 2** al presente documento ("L'Organismo di Vigilanza").

6. Il sistema di Whistleblowing

Al fine di garantire una gestione responsabile e in linea con le prescrizioni legislative, e con l'obiettivo di incentivare la collaborazione dei lavoratori ai fini dell'emersione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'ente, NCL GROUP S.r.l. ha adottato il sistema di c.d. "Whistleblowing".

In forza della legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, sono oggetto di segnalazione:

- a. le condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- b. le violazioni del Modello dell'ente, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il Decreto prescrive, inoltre, la definizione di uno o più canali che garantiscano *"la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione"* (art. 6, comma 2-bis, lett. a), nonché *"almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante"* (art. 6, comma 2-bis, lett. b).

In tale ottica, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida Confindustria 2021, il Modello disciplina le modalità per effettuare le segnalazioni e le modalità di gestione delle stesse, distinguendo fasi e responsabilità, eventualmente con una procedura ad hoc.

A tal fine, sono istituiti canali informativi dedicati per agevolare la presentazione delle segnalazioni e il relativo flusso di comunicazioni e informazioni. In particolare, ogni segnalazione deve essere presentata utilizzando i seguenti canali alternativi:

– posta ordinaria indirizzata a: Organismo di Vigilanza, Via Morolense n. 52 Ferentino (FR); in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno l'indicazione *"riservata/personale"*.

– e-mail alla casella di posta elettronica: segnalazioni.nclgroup@gmail.com.

Per non disperdere l'efficacia della misura e agevolare l'emersione di condotte presumibilmente illecite, il Modello prevede che tali denunce siano circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'OdV, destinatario e unico detentore delle segnalazioni ricevute, assicura la riservatezza delle informazioni acquisite e della identità del segnalante che può essere resa nota solo nelle ipotesi in cui vi sia richiesta dall'Autorità Giudiziaria, nell'ambito di indagini intraprese relativamente al fatto oggetto della segnalazione.

L'OdV valuta la rilevanza ai sensi del Decreto delle segnalazioni ricevute, ponendo in essere ogni attività ritenuta necessaria, a tal fine e avvalendosi, se necessario, della collaborazione delle strutture aziendali competenti, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo nell'ambito del processo di reportistica, qualora ravvisasse violazioni del Modello, o profili di rilievo in ottica 231.

Gli esiti delle valutazioni saranno, inoltre, comunicati al segnalante, ove richiesto.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, saranno prese in considerazione per ulteriori verifiche circa la loro fondatezza solo se conterranno elementi utili alla ricostruzione del fatto segnalato nonché le indicazioni delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati.

Resta fermo l'obbligo della veridicità dei fatti o delle situazioni oggetto di segnalazione a tutela del segnalato.

L'Organismo custodisce, per un periodo minimo di 10 anni, copia cartacea e/o informatica delle segnalazioni ricevute.

La Società garantisce la tutela di qualunque soggetto segnalante contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 2-bis, lett. c) del Decreto.

La Società, dunque, si astiene dal porre in essere “*atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, nei confronti del segnalante*” (quali, a titolo esemplificativo, il licenziamento, il

mutamento di mansioni, trasferimenti, sottoposizione del segnalante a misure organizzative aventi effetti negativi sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È parimenti garantita la tutela dei diritti di NCL GROUP S.r.l. e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Il sistema di “Whistleblowing” adottato dalla Società e contemplato dal Modello è stato elaborato anche tenendo conto:

(i) dei principi di carattere generale contenuti nelle Linee Guida adottate dall’ANAC nel 2015 sul Whistleblowing nel settore pubblico, ma utilmente consultabili anche nel settore privato nei limiti della compatibilità con la specifica disciplina prevista dalla L. n. 179/2017;

(ii) delle nuove Linee Guida sulle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni che l’ANAC è tenuta ad adottare in attuazione della L. n. 179/2017;

(iii) delle implicazioni a livello di privacy, alla luce dell’entrata in vigore del Reg. UE 2016/679, c.d. GDPR.

7. Il sistema sanzionatorio

Conformemente alle disposizioni del Decreto, il sistema sanzionatorio ha il compito di sanzionare il mancato rispetto dei principi, delle prescrizioni e degli standard di comportamento indicati nel Codice Etico, nel Modello e nelle policy aziendali, garantendone l'osservanza.

La violazione degli obblighi definiti nel Modello, anche se giustificata con il perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale e un illecito disciplinare.

Il sistema sanzionatorio, definito nell'**Allegato 3** del presente Modello ("Il sistema sanzionatorio") prevede le specifiche sanzioni e le modalità per la loro irrogazione in caso di violazione od inosservanza di obblighi, doveri e/o procedure previste dal presente Modello.

Ove venga provata la commissione del reato da parte di uno dei Destinatari del Modello, la Società si riserva sin da ora il diritto al risarcimento di ogni danno così arrecato.

8. Formazione e informativa

NCL GROUP S.r.l., al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della NCL GROUP S.r.l. è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello non solo ai propri dipendenti ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

In particolare, la Funzione competente gestisce la formazione del personale in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà peraltro segnalare all'Organo Amministrativo eventuali carenze di formazione del personale della Società rilevate nel corso dello svolgimento dei propri compiti.

La formazione sarà effettuata secondo le modalità che seguono.

I requisiti che il programma di formazione deve rispettare sono i seguenti:

- essere adeguato alla posizione ricoperta dai soggetti all'interno dell'organizzazione (neo-assunto, impiegato, dirigente, amministratore, ecc.);
- i contenuti devono differenziarsi in funzione dell'attività svolta dal soggetto all'interno dell'azienda (attività a rischio, attività di controllo, attività non a rischio, ecc.);
- la periodicità dell'attività di formazione deve essere in funzione del grado di cambiamento cui è soggetto l'ambiente esterno in cui si colloca l'agire aziendale;
- il relatore deve essere persona competente e autorevole al fine di assicurare la qualità dei contenuti trattati;
- la partecipazione al programma di formazione deve essere obbligatoria e devono essere definiti appositi meccanismi di controllo per verificare la presenza dei soggetti e il grado di apprendimento di ogni singolo partecipante.

8.1. La formazione e l'informativa al Personale

La formazione del personale dovrà avvenire, con le modalità sopra descritte, sulla base di:

- pubblicazione del Modello nella bacheca aziendale;
- una sessione di formazione iniziale;
- incontri di aggiornamento periodico (anche e-learning) e/o e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, ecc.).

Per tutti i dipendenti neo-assunti e i nuovi componenti degli organi sociali, l'informativa sarà attuata anche mediante:

- consegna, all'atto dell'assunzione o di accettazione della carica, di copia dei principi di riferimento del Modello e del Codice Etico e sarà fatta loro sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza e osservanza dei principi del Modello ivi descritti;

Ogni dipendente è quindi tenuto a:

- acquisire consapevolezza in ordine ai principi e ai contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative per lo svolgimento della propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e al proprio livello di responsabilità, l'efficace attuazione del Modello, anche segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

In caso di modifiche significative del Modello, la Società si impegna a darne comunicazione attraverso la rete intranet aziendale organizzando, se del caso, appositi corsi formativi.

8.2. Informativa a Collaboratori esterni e *Partners*

La NCL GROUP S.r.l. promuove la conoscenza dei principi e delle regole di condotta previsti dal Modello e dal Codice Etico anche tra i consulenti, i *partner*, i collaboratori a vario titolo, i clienti e i fornitori. A tali soggetti verranno, pertanto, fornite apposite informative e predisposti meccanismi per l'inserimento e l'accettazione di clausole contrattuali specifiche che saranno inserite negli schemi contrattuali di riferimento.

9. Criteri di vigilanza, di aggiornamento e di adeguamento del Modello

9.1. Verifiche e controlli sul Modello

L'Organismo di Vigilanza deve stilare con cadenza annuale un programma di vigilanza attraverso il quale pianifica le proprie attività, prevedendo un calendario di incontri da svolgere nel corso dell'anno, con la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati.

Nello svolgimento della propria attività, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi sia del supporto di funzioni e strutture interne alla Società con specifiche competenze nei settori aziendali di volta in volta sottoposti a controllo, sia, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

9.2. Approvazione, aggiornamento e adeguamento

I Modelli organizzativi costituiscono, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a) del Decreto, atti di emanazione dell'Organo Amministrativo. Pertanto, l'approvazione del presente Modello costituisce prerogativa e responsabilità esclusiva dell'Amministratore Unico di NCL GROUP S.r.l.

La formulazione di eventuali modifiche e integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva dell'Organo Amministrativo, anche su segnalazione dell'OdV.

La modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovrà essere comunicata anche all'OdV.

Il Modello deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza.

Il suo aggiornamento si rende necessario in occasione:

(a) di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;

(b) di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;

(c) di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, allo sviluppo e alla promozione del costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti all'organizzazione e il sistema di controllo.

10. Allegati alla Parte Generale del Modello Organizzativo di NCL GROUP S.r.l.

All. 1): Elenco dei reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001;

All. 2): Organismo di Vigilanza;

All. 3): Sistema sanzionatorio;