



**Modello di
Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

PARTE GENERALE

Rev. 7 del 12/10/2020

Approvazione C.d.A. del 26/11/2020

1. Premessa

Il presente documento, corredato dei suoi allegati, come di seguito elencati, è il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito MOGC) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito Decreto) adottato da Novacciai Martin SpA (di seguito NOV) con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.

2. Struttura del MOGC

Il MOGC si compone delle seguenti parti:

- A. Parte Generale: documento illustrativo relativo al contesto normativo di riferimento, obiettivi e modalità di implementazione del MOGC;
- B. Parti Speciali: documenti di approfondimento, relativi ad ognuno dei Profili di Rischio di NOV:
 - Parte Speciale A: Reati commessi nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
 - Parte Speciale B: Delitti Informatici e Trattamento Illecito dei Dati.
 - Parte Speciale C: Reati di Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - Delitti con finalità di Terrorismo o di Eversione dell'Ordine Democratico;
 - Parte Speciale D: Reati Societari e Reati in materia di Gestione di Cassa, Tesoreria e Flussi Finanziari;
 - Parte Speciale E: Reati commessi per violazione delle norme sulla Tutela della Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro
 - Parte Speciale F: Reati Ambientali
 - Parte Speciale G: delitti in materia di violazione del diritto d'autore
 - Parte Speciale H: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
 - Parte Speciale I: Falsità in segni o strumenti di riconoscimento e delitti contro l'industria ed il commercio
 - Parte Speciale L: Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
 - Parte Speciale M: Nuove linee guida di Confindustria
 - Parte Speciale N: Reati Tributari

Fanno inoltre parte integrante del MOGC i seguenti allegati:

- Allegato 1: Mappa delle Attività a Rischio ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- Allegato 2: Codice Etico (Gruppo Ori Martin)
- Allegato 3: Elenco Procedure
- Allegato 4: Valutazione nuovi Reati
- Allegato 5: Indice Revisioni
- Allegato 6: Poteri e Deleghe;
- Allegato 7: Organigrammi



I documenti di cui agli allegati 3 e 4 costituiscono parte integrante del MOGC nella versione allegata al presente documento o, qualora modificati o sostituiti, in quella di volta in volta in vigore.

3. Destinatari

Il MOGC è indirizzato a tutto il personale ed ai collaboratori di NOV e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio. Le prescrizioni del presente MOGC devono pertanto essere rispettate sia dagli Amministratori, sia da tutti i lavoratori subordinati (personale dirigente, impiegatizio, operaio, ect.) sia da terzi collaboratori che operano per conto di NOV (agenti, procacciatori, consulenti, partner ecc.).

4. Il regime di responsabilità amministrativa previsto a carico delle persone giuridiche, società e associazioni

Il Decreto, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, ha introdotto per la prima volta nell’ordinamento nazionale la Responsabilità Amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche.

La responsabilità, che è stata definita Amministrativa dal Legislatore e che comporta sanzioni di natura Amministrativa, ha i caratteri tipici della responsabilità penale, poiché:

- consegue alla realizzazione di reati (anche solo tentati);
- è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto nel loro interesse o vantaggio da:

- a) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti “*soggetti apicali*”);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti “*soggetti subordinati*”).

L’interesse si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l’esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società. La responsabilità amministrativa incombe su quest’ultima ogniqualvolta l’autore dell’illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l’Ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non. Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l’illecito esclude la responsabilità dell’Ente. Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indipendentemente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all’estero.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si somma a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

4.1 Sanzioni

Le sanzioni irrogabili agli Enti nel caso in cui ne sia accertata la responsabilità sono:

<u>sanzioni pecuniarie</u>	si applicano per qualsiasi illecito amministrativo e può variare da un minimo di € 25.822,84 a un massimo di € 1.549.370,70 . Nell'ipotesi in cui l'Ente sia responsabile per una pluralità di illeciti commessi con un'unica azione od omissione o comunque commessi nello svolgimento di una medesima attività e prima che per uno di essi sia stata pronunciata sentenza anche non definitiva, si applica la sanzione più grave aumentata sino al triplo
<u>sanzioni interdittive</u>	si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nella sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi nonché nel divieto di pubblicizzare beni o servizi
<u>confisca</u>	si riferisce alla confisca del prezzo o del profitto del Reato. E' sempre disposta con la sentenza di condanna, ad eccezione di quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato
<u>pubblicazione della sentenza</u>	può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva

5. Gli illeciti che determinano la responsabilità amministrativa dell'Ente

I Reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto ed il cui compimento NOV si prefigge di prevenire con l'ausilio del MOGC, sono:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (artt. 24 e 25);
2. Reati di criminalità informatica (art. 24-bis);
3. Delitti in materia di Criminalità Organizzata (art. 24-ter);
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25-bis) e delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis.1);
5. Reati Societari ivi inclusa la corruzione tra privati e l'istigazione alla corruzione tra privati (art. 25-ter e art. 25 ter 1);
6. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater);
7. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
8. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies);
9. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
10. Reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
11. Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (art. 10 L. 146/2006);
12. Reati ambientali (art. 25-undecies);
13. Reati previsti dal Testo Unico Immigrazione (art. 25 - duodecies)
14. Reati di razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies)
15. Reati legati alla frode in competizioni sportive e scommesse (art. 25 – quaterdecies)
16. Reati tributari (art. 25 quinquies decies)
17. Reati di contrabbando (art. 25 sexiesdecies)

5 bis Gli interventi normativi che hanno innovato il D.lgs. 231/2001 dopo la sua entrata in vigore

In seguito alla sua introduzione il testo del D.lgs. 231/2001 è stato a più riprese innovato, principalmente in ragione dell'ampliamento del catalogo dei c.d. "reati presupposto" per la responsabilità amministrativa dell'ente o, comunque, della modifica dei reati stessi (con ovvi riflessi sul D.lgs. 231/01).

Ciò è avvenuto con diversi interventi legislativi che hanno via via inciso sulla sezione III del Decreto, rubricata "*responsabilità amministrativa da reato*".

Si tratta di una tendenza che ormai si palesa come irreversibile, dato che, pur in una prospettiva di complessiva riforma del D.lgs. 231/01 e del sistema di responsabilità degli enti, ogni proposta legislativa è nel senso di estendere progressivamente il novero dei reati presupposto (a partire dai reati fiscali-tributari, per esempio).

Di seguito si riportano schematicamente, seguendo l'ordine della sezione III, gli interventi legislativi e le modifiche intervenute, con aggiornamento a settembre 2020.

- Legge 48/2008, modificato dai d.lgs. 7 e 8 2016 (circa i delitti informatici e di trattamento illecito di dati, art. 24 bis)
- Legge 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015 (circa i delitti di criminalità organizzata, art. 24 ter)
- Legge 190/2012 (circa i delitti contro la P.A., art. 25)
- D.L. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001 e modificato dalla L. n. 99/2009 (circa i delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, art. 25-bis)
- D.Lgs. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. 69/2015 (circa i reati societari, art. 25-ter)
- Legge 7/2003 (circa i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali, art. 25-quater)
- Legge 228/2003, modificato dalla Legge 199/2016 (circa i delitti contro la personalità individuale, art. 25-quinquies)
- Legge 62/2005 (reati di abuso di mercato, art. 25-sexies)
- Legge 123/2007 (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. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 (circa i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, art. 25-octies)
- Legge 99/2009 (circa i delitti in materia di violazione del diritto d'autore, art. 25-novies)
- Legge 116/2009 (circa il delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, art. 25-decies)
- D.Lgs. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015 (circa i reati ambientali, art. 25-undecies)
- D.Lgs. 109/2012 (circa il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, art. 25-duodecies)



- Legge 146/2006 (circa i reati “transnazionali” presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti se commessi in modalità transnazionale]

Da ultimo si segnalano rilevanti interventi normativi previsti da:

- D.lgs. 38/2017 (circa la rimodulazione del reato di corruzioni tra privati di cui all’art. 2635 c.c. e l’introduzione del reato di istigazione alla corruzione tra privati di cui all’art. 2635 bis c.c. – modifiche che si riflettono sulla formulazione dell’art. 25 ter D.lgs. 231/01)
- Legge 161/2017 (Codice Antimafia, circa l’introduzione di reati relativi al D.lgs. 286/98 con l’aggiunta dei comma 1 bis, 1 ter e 1 quater all’art. 25 – *duodecies*)
- Legge 167/2017 - c.d. Legge Europea 2017 – circa l’introduzione dell’art. 25 *terdecies* rubricato <<razzismo e xenofobia>> con l quale sono previste sanzioni per l’ente in caso di commissione dei reati di cui all’art. 3 comma 3 bis della L. 654/1975, cioè partecipazione ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l’incitamento alla discriminazione razziale o religiosa, nonché la propaganda o l’incitamento basati sulla negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, contro l’umanità o crimini di guerra
- Legge 179/2017, pubblicata sulla G.U. n. 291 del 14.12.2017, entrata in vigore il 29.12.2017, in materia di c.d. whistleblowing recante “*disposizioni per la tutela degli autori di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. La legge in esame modifica l’art. 6 del D.Lgs. 231/2001 integrando il previgente testo con la previsione della necessità che gli enti si dotino di:
 - o a) uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare – a tutela dell’integrità dell’ente – segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi della "231" e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni dello stesso Modello di organizzazione e gestione, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
 - o b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del *whistleblower*;
 - o c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del *whistleblower*, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione.

Inoltre la legge 179/2017 prevede la necessità che il sistema disciplinare previsto per la violazione del modello organizzativo sia integrato dalla previsione di sanzioni, da una parte, nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché, dall’altra, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che poi si rivelino infondate.

Correlatamente si prevede, in caso di adozione di sanzioni discriminatorie nei confronti dei soggetti segnalanti, l’estensione della titolarità del diritto di denuncia all’Ispettorato del Lavoro anche in capo alle organizzazioni sindacali, oltre che in capo al soggetto interessato.

E’ espressamente prevista peraltro la nullità del licenziamento del segnalante e/o del mutamento di mansioni discriminatorio. In questo caso l’onere di provare che la misura assunta nei confronti del segnalante non sia motivata da scopi ritorsivi è onere del datore di lavoro.

Infine l'art. 3 della legge in esame (“Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale”) stabilisce che nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.

Tale disposizione non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Peraltro quando notizie e documenti segnalati siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

- D.lgs. 21/2018, attuativo del principio della c.d. riserva di codice. Tramite la legge le fattispecie di reato indicate nelle leggi speciali sono state riportate all'interno del codice penale con conseguente modifica della formulazione delle norme che facessero richiamo a dette leggi speciali: è il caso, per quanto di interesse in relazione al catalogo dei reati presupposto ex D.lgs. 231/2001, dei reati ambientali (art. 25 undecies che ora rimanda, tra gli altri, agli artt. 452 bis c.p. e seguenti) e dei reati legati al razzismo e alla xenofobia (art. 25 terdecies che ora rimanda all'art. 604 bis c.p.).
- Legge 3/2019, che ha introdotto nel testo dell'art. 25 D.lgs. 231/01, includendolo, pertanto, tra i reati presupposto, l'art. 346 bis c.p. (traffico di influenze illecite)
- Legge 39/19 che ha introdotto l'art. 25-quaterdecies introducendo, tra i reati presupposto ai della responsabilità dell'ente, il reato di frode in competizioni sportive (art. 1 l. 401/89) e il reato di esercizio abusivo di attività di giuoco e di scommessa (art. 4 l. 401/89)
- Legge 157/19 di conversione del D.L. 124/19 (c.d. “Decreto fiscale 2019”) che ha introdotto, sulla scorta delle indicazioni di cui alla Direttiva UE 2017/1371 (c.d. Direttiva PIF), la responsabilità dell'ente ex d.lgs. 231/01 in relazione alla commissione di una serie di reati tributari di cui al D.lgs. 74/00: di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 D.lgs. 74/00), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 comma 1), occultamento o distruzione di contabilità (art. 10), sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11).
- D.lgs. 75/20 che ha ulteriormente ampliato il novero dei reati tributari di cui al D.lgs. 74/00), introducendo nel catalogo dei reati presupposto i reati di dichiarazione infedele (art. 4 D.lgs. citato), omessa dichiarazione (art. 5), indebita compensazione (art. 10 quater) qualora tali reati siano commessi “nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al



fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro".

La norma, inoltre, ha introdotto nel catalogo dei c.d. reati presupposto anche i reati di frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del fondo europeo agricolo di garanzia e del fondo europeo agricolo per lo sviluppo (art. 2 comma 1 Legge 898/86), di peculato e peculato mediante profitto dell'errore altrui (artt. 314 e 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.) "quando il fatto offende gli interessi finanziari della UE".

Infine la norma ha introdotto nel testo del D.lgs. 231/2001 il nuovo art. 25 sexiesdecies rubricato "Contrabbando" in relazione ai reati previsti dal DPR 43/1973 in materia doganale (nello specifico, mancato pagamento dei diritti di confine)

6. Esenzione dalla responsabilità: il MOGC (modello di organizzazione, gestione e controllo)

Il Decreto prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per Reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di un effettivo ed efficace modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i Reati. In particolare, la responsabilità è esclusa se l'Ente prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito "Organismo");
- c) le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
- d) il Reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al precedente punto b).

7. Fonte del MOGC: le Linee guida di Confindustria

In forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto (art. 6, 3° comma) il MOGC è stato costruito sulla base delle Linee Guida di Confindustria, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia (data ultima modifica: 21 luglio 2014).

8. Dichiarazioni di NOV

NOVACCIAI MARTIN SPA con sede legale in San Pietro Mosezzo (NO) Via Giuseppe Verdi 26, p. iva 01229090038 E C.F. 07535870153 è una società fondata nel 1984.

La Società è specializzata nella trasformazione a freddo di barre tonde ed esagonali in acciaio inossidabile per utensili e legati al carbonio

NOV è iscritta alla Camera di Commercio di Novara con il numero REA 159506 ed è ora è interamente posseduta da ORI MARTIN SpA con sede in Corso Garibaldi N. 49 - 20121 MILANO che ne coordina la Direzione.



NOV, tenuto conto che fin dalla propria costituzione ha agito coniugando principi di etica ed espansione della propria presenza e competitività sul mercato, ha maturato la decisione di codificare in modo puntuale le condizioni di correttezza e di trasparenza nella gestione dell'attività d'impresa formalizzando regole di condotta, in parte già consolidate in rigide consuetudini, in un **Modello Organizzativo** previsto dal D. Lgs. 231/2001.

NOV si è dotata per la prima volta di un modello organizzativo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 4 febbraio 2008, quando faceva parte del gruppo Cogne Acciai Speciali Spa, realtà sensibile all'adozione di un sistema di gestione della responsabilità amministrativa degli Enti di cui si era appunto munita.

Nel 2012 NOV si è staccata dal Gruppo Cogne ed è entrata a far parte del Gruppo Roda. Successivamente l'11/11/2016 è stata acquisita dal Gruppo ORI MARTIN che detiene già un proprio modello Organizzativo.

Con effetto dal 5 aprile 2018, data di iscrizione del Verbale Assembleare, la società ha variato la propria ragione sociale in Novacciai Martin S.p.A.

E' infatti convinzione di NOV che l'adozione di un Modello Organizzativo, ancorchè meramente facoltativo e non obbligatorio, possa costituire uno strumento efficace di ulteriore sensibilizzazione di tutti coloro che operano in nome e per conto della società [soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e di tutti gli altri soggetti in qualche modo coinvolti nella attività dell'impresa (clienti, appaltatori, fornitori, Pubbliche Amministrazioni)], affinché si attengano, nell'espletamento delle proprie attività, a comportamenti corretti e trasparenti nell'intendimento di prevenire il rischio di commissione dei reati, con particolare riferimento a quelli contemplati dal D. Lgs. 231/01.

NOV, in via generale, dichiara di non tollerare comportamenti illeciti di sorta, di qualsiasi tipo e con qualsiasi finalità, poiché tali comportamenti sono contrari ai principi etici ai quali la società si ispira ed ai quali intende attenersi nell'espletamento della propria attività d'impresa.

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera in data 14/10/2016 e aggiornato con la revisione 6 con delibera del 25/07/2019.

In attuazione alle previsioni dell'art. 6 del Decreto il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato **Organismo di Vigilanza (c.d. ODV)**.

I principi di deontologia aziendale riconosciuti come peculiari da NOVACCIAI MARTIN SPA e dei quali viene pretesa l'osservanza, attraverso l'utilizzo delle procedure e dei controlli previsti nel presente Modello e meglio descritti nella sua parte speciale, sono stati riportati in un apposito **Codice Etico di Gruppo**, adottato dal Consiglio di Amministrazione della società in data 28 Marzo 2018 e che costituisce l'allegato II al presente modello.

9. Governance di NOV

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di componenti variabile da tre a cinque. Essi sono nominati dall'assemblea ordinaria, la quale determina anche il numero dei membri dell'organo amministrativo e la durata della loro carica, secondo la normativa vigente.

La rappresentanza legale spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione; essa spetta altresì agli Amministratori Delegati nell'ambito dei poteri a ciascuno conferiti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo, e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea, si compone di tre membri effettivi e due supplenti, soci o non soci, operanti ai sensi di legge. I Sindaci durano in carica tre esercizi sociali e sono rieleggibili.

Il Presidente e gli organi delegati curano che l'assetto organizzativo, amministrativo e contabile sia adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa e riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale almeno ogni centottantaggiorni, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni o caratteristiche, effettuate dalla Società.

Il controllo contabile sulla Società è esercitato da un revisore contabile o da una società di revisione iscritta nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero della Giustizia. L'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, conferisce l'incarico del controllo contabile per la durata di tre esercizi, e determina il corrispettivo spettante al revisore o alla società di revisione per l'intera durata dell'incarico.

La società è certificata per la qualità secondo il modello UNI EN ISO 9001:2015 dal 1998.

10. Principi di adozione del MOGC

NOV, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente MOGC, attraverso l'adozione del quale la Società ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi di controllo esistenti, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di NOV della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa NOV nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel MOGC stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

10.1 Modalità operative seguite per l'implementazione del MOGC

Il MOGC è stato predisposto da NOV tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è sviluppato nel tempo il lavoro di “costruzione” del presente MOGC.

Si premette che l’avvio del progetto di implementazione del presente MOGC è stato fino dalle origini condiviso con gli Amministratori di NOV allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull’importanza del progetto.

Fase I: Adozione del MOGC

La prima fase ha riguardato:

- l’esame della documentazione aziendale disponibile (visure, procedure e regole interne di comportamento, organigrammi, deleghe, elementi relativi alle sanzioni disciplinari previste dai C.C.N.L. applicabili, rapporti con i terzi e con la Pubblica Amministrazione, contratti, documentazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, certificazioni etc.) al fine della miglior comprensione del contesto operativo interno ed esterno di riferimento per NOV;
- interviste all’Amministratore ed ai responsabili delle funzioni circa le politiche aziendali ed le modalità di gestione degli incumbenti interni, nonché dei rapporti con i terzi pubblici e privati.

Sulla base dell’analisi delle risultanze delle indagini sopra descritte, si è proceduto all’individuazione delle principali attività svolte.

Sono state, quindi, identificate le aree ritenute a rischio di commissione di Reati¹ e i processi a questi strumentali². Sulla base della mappatura effettuata e dei meccanismi di controllo in essere, è stata eseguita un’analisi intesa a valutare il sistema dei controlli esistente.

Sono state, quindi, definite le esigenze di allineamento dei meccanismi di controllo in essere rispetto a ciascuna delle aree a rischio reato e/o strumentali identificate. I risultati di tali attività sono stati formalizzati nel documento denominato “Mappa delle Attività a Rischio ex D.Lgs. 231/01” (ALL. 1).

A conclusione delle attività di indagine, sono state delineate apposite procedure, con riferimento alle aree individuate a rischio di Reato, in parte già esistenti anche se non formalizzate. Dette procedure contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui il personale di NOV deve adeguarsi, con riferimento all’espletamento delle attività a rischio.

In particolare le procedure identificano:

- la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;

¹ Attività il cui svolgimento può dare direttamente adito alla commissione di una delle fattispecie di Reato.

² Processi nella cui esecuzione, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01



- la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei Reati;
- la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Le procedure vigenti nell'Ente sono pertanto riassunte nell'Allegato 3 che è parte integrante del Modello.

Fase II: Aggiornamento del MOGC

L'ampliamento del novero dei reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 richiede una costante analisi delle aree ritenute a rischio e la periodica valutazione dell'efficienza dei sistemi interni di controllo con particolare riferimento alle fattispecie di reato via via inserite nel Decreto. La Società provvede, con la stessa metodologia esposta nella fase I, ad aggiornare la mappatura delle aree ritenute a rischio di commissione di Reati e i processi a questi strumentali, nonché ad aggiornare l'insieme dei protocolli/procedure e lo stesso MOGC anche su impulso dell'ODV.

Con specifico riferimento ai reati commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e tutela dell'igiene e della salute sul lavoro è stata effettuata un'analisi volta a valutare il sistema di gestione del rischio, già implementato dalla Società sulla base della normativa di riferimento, mediante lo svolgimento di apposite interviste ai soggetti coinvolti, nonché attraverso l'analisi della documentazione inerente alle misure organizzativo/procedurali caratterizzanti il sistema di gestione della sicurezza ed infine la predisposizione ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 81/08 di un apposito SGSSL approvato contestualmente al presente MOGC, insieme alle opportune procedure in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.

10.2 Profili di rischio di NOV

La “costruzione” del presente MOGC ha preso l'avvio da una puntuale individuazione delle attività poste in essere da NOV e dalla conseguente identificazione dei processi societari “sensibili” alla realizzazione dei Reati.

In ragione della specifica operatività di NOV, si sono quindi ritenuti maggiormente rilevanti i rischi di commissione dei Reati indicati negli artt. 24, 24-bis, 25, 25 bis 1, 25-ter, 25-septies, 25-octies, novies, decies, undecies, duodecies, quinquedecies e sexiesdecies del Decreto.

La Società si è quindi determinata a rafforzare il sistema di controllo interno con specifico riferimento a detti Reati.

Non si sono invece ravvisati concreti profili di rischio rispetto alla realizzazione delle condotte criminose in materia di Delitti in materia di Criminalità Organizzata (art. 24-ter), di falso in monete, carte di pubblico credito ed in valori bollati, (art. 25- bis), i reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater), i reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), gli illeciti di Market Abuse (art. 25- sexies), i reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (art. 10 L. 146/2006), i reati di razzismo e xenofobia (art. 25 – terdecies), di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo di gioco o di scommessa (art 25 – quaterdecies).



Si è ritenuto esaustivo il richiamo ai principi contenuti nel Codice Etico, ove si vincolano gli esponenti aziendali, i responsabili, i dipendenti, ed i collaboratori al rispetto dei valori di tutela della personalità individuale, correttezza, moralità, trasparenza e rispetto delle leggi. Conseguentemente, le aree di rischio enucleate sono risultate quelle indicate di seguito:

- gestione dei rapporti e degli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione;
- approvvigionamento di beni e servizi;
- contabilità e bilancio;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- consulenze e prestazioni professionali;
- gestione dei rapporti con Sindaci e Revisori;
- gestione dei flussi monetari e finanziari;
- gestione dei rimborsi spese;
- adempimenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro;
- adempimenti in materia ambientale;
- gestione ed utilizzo dei sistemi informativi;
- operazioni commerciali.

11. Organismo di Vigilanza

11.1 Composizione e funzionamento

Ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis in vigore dal 1° gennaio 2012 nelle società di capitale il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza.

NOV ha ritenuto più opportuno dotarsi di OdV con struttura Collegiale autonoma rispetto agli organi sopra menzionati, composta di tre Membri e sono rieleggibili.

I membri dell'OdV di NOV sono stati così individuati in soggetti esterni all'azienda. (v. App. A).

Detti soggetti sono stati scelti per la loro esperienza specifica, per i requisiti di autonomia, professionalità che offrono e per le loro specifiche competenze e capacità anche in campo ispettivo e di controllo. Possono essere revocati solo per giusta causa.

In caso di sopraggiunta indisponibilità o di rinuncia il Consiglio di Amministrazione provvederà senza indugio alla reintegrazione dell'OdV. I nuovi nominati scadranno unitamente a quelli in carica.

L'OdV è un organismo autonomo ed indipendente: esso è collocato in posizione di vertice e riferisce direttamente all'Organo Amministrativo. In caso di inerzia dell'Organo Amministrativo, l'OdV si rivolgerà all'assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti del caso e, in caso di inerzia anche di questo consesso, si rivolgerà al Collegio Sindacale, per l'adozione dei provvedimenti di sua competenza.

11.2 Cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza

Costituiscono motivi di ineleggibilità o di decadenza se eletti:

- 1) le relazioni di parentela, coniugio o affinità con membri del Consiglio di Amministrazione o con persone che hanno funzioni di rappresentanza della società; le relazioni di parentela coniugio o affinità con persone che esercitano funzioni di controllo sulla società, quali i sindaci e la società di revisione;
- 2) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la società e con eventuali società collegate;
- 3) le circostanze di cui all'art. 2382 CC.³;
- 4) l'essere indagati per uno dei reati previsti nel Decreto;
- 5) l'essere stati condannati (o aver patteggiato) anche non definitivamente, per uno dei reati previsti nel Decreto;
- 6) l'essere stati condannati (o aver patteggiato) con sentenza anche non definitiva a pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, da pubblici uffici o dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

11.3 Riunioni, deliberazioni e regolamento interno

L'OdV provvederà alla stesura di un regolamento interno disciplinante le modalità operative del proprio funzionamento, fermo restando che dovranno essere previste riunioni periodiche (almeno tre nell'anno) e dovranno essere tenuti i verbali delle riunioni, nelle quali le decisioni dovranno essere assunte a maggioranza.

11.4 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'OdV sono attribuite:

- le funzioni istituzionali di vigilanza sul rispetto del Modello da parte dei destinatari, in rapporto alle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto;
- il monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello;
- il controllo dell'adeguatezza del Modello e della sua efficacia nel prevenire i fatti che possono costituire reato.

Sotto il profilo operativo all'OdV è attribuito il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio;
- verificare periodicamente l'effettivo rispetto delle procedure e dei controlli previsti dal Modello Organizzativo oltre che del Codice Etico per le parti relative ai reati 231 ;
- predisporre sulla base di tali verifiche un rapporto da presentare all'Organo Amministrativo, che evidenzi le problematiche riscontrate e, se opportuno, suggerisca le eventuali azioni correttive da intraprendere;

³ **Cause di ineleggibilità e di decadenza.** Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.



- coordinare le altre funzioni aziendali, anche mediante incontri debitamente riportati in processi verbali, nonchè lo scambio di informazioni ai fini dell'individuazione di eventuali circostanze sopraggiunte che possano aumentare i rischi di commissione di atti illeciti;
- promuovere iniziative per la formazione dei destinatari del Modello, per la informazione e comunicazione delle relative norme e direttive al personale, anche promuovendo attività di aggiornamento.

L'OdV potrà avvalersi, per lo svolgimento delle attività di cui sopra, del supporto sia delle varie strutture aziendali sia di Consulenti esterni. Esso inoltre ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ed a tutti i soggetti operanti nella struttura; con la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai responsabili e dal Collegio Sindacale.

L'OdV, per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, dispone di risorse finanziarie adeguate il cui stanziamento è approvato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di NOV cui riferisce in merito all'attuazione del MOGC ed all'emersione di eventuali criticità. Il reporting sarà su base continuativa e periodica, a cadenza semestrale. In particolare, la relazione periodica dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del MOGC.

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di NOV sono tenuti ad informare tempestivamente, ogni qualvolta l'evento si verifichi, l'Organismo in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal MOGC;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;
- rapporti predisposti da personale di NOV nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenzianti i procedimenti disciplinari svolti in relazione al MOGC e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.



Oltre a quanto sopra previsto, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, i Destinatari sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo le informazioni richieste dalla procedura "Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza".

Le segnalazioni dovranno essere fatte per iscritto e non potranno essere anonime. La società garantisce la riservatezza a coloro che abbiano fatto le segnalazioni e ogni tipo di tutela atta ad evitare ritorsioni, fatte salve le azioni per accuse erranee o di mala fede.

Le segnalazioni andranno effettuate dal personale interno o tramite il diretto superiore o tramite diretta segnalazione all'OdV, qualora la segnalazione indiretta non abbia sortito effetto o non sia opportuna; dai collaboratori o referenti esterni mediante diretto contatto con l'OdV.

Tutti i dati acquisiti dalla società o dall'OdV nel corso ed a causa di questo flusso informativo tra funzioni aziendali e OdV, saranno trattati con riservatezza e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali.

La società ha istituito un canale informativo dedicato per facilitare il flusso delle informazioni da e per l'OdV, identificato nella casella di posta elettronica "odv@novacciai.it".

2) L'OdV, ricevute le informazioni, svolgerà riservatamente una istruttoria atta a verificare la fondatezza della segnalazione, con possibilità di sentire anche personalmente l'autore della stessa o il presunto responsabile. Tutte le segnalazioni, ivi comprese quelle rimaste senza seguito, verranno conservate in apposito archivio, accessibile solo all'OdV.

Qualora l'OdV accerti l'esistenza di comportamenti in violazione del Modello Organizzativo, prenderà gli opportuni contatti con il Responsabile delle Risorse Umane per l'applicazione delle opportune misure disciplinari. Il Responsabile delle Risorse Umane a sua volta dovrà segnalare all'OdV ogni procedimento o provvedimento disciplinare avente ad oggetto specifico la violazione del presente Modello Organizzativo.

Il Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci hanno la facoltà di convocare in qualunque momento l'OdV. Per contro l'OdV può chiedere la convocazione dei predetti organi in via di urgenza, ove se ne presenti la necessità.

12. Sistema disciplinare

I comportamenti realizzati in violazione del MOGC, nonché delle procedure volte a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio Reato e dei processi strumentali, da parte del personale di NOV, sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del Decreto.

NOV reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Il tipo e l'entità delle misure sanzionatorie si determinano sulla scorta:

- della intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- del comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- delle mansioni e dell'inquadramento contrattuale del lavoratore;
- della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti l'addebito;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione.

12.1 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il dipendente della società che non ottemperi alle norme ed alle procedure previste dal presente Modello Organizzativo, e dal Codice disciplinare in esso incluso contravviene all'obbligo di diligenza sul posto di lavoro che è posto a suo carico tra l'altro dall'art. 2104 del Codice Civile e lede il rapporto fiduciario con la società nella sua qualità di datore di lavoro, ferma restando la rilevanza degli eventuali inadempimenti anche sotto il profilo delle prescrizioni e previsioni di legge poste dalla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (ex D.Lgs 81/2008 e successive modifiche).

I comportamenti dei lavoratori dipendenti della società che rappresentino la violazione del Modello Organizzativo e delle regole comportamentali in esso contenute, costituiscono illecito disciplinare e giustificano l'avvio delle procedure disciplinari e sanzionatorie di seguito individuate. **Nel pieno rispetto dell'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dei Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda.**

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente MOGC, nei suoi allegati e nelle procedure da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti:

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

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza della Funzione aziendale a ciò preposta e delegata.

12.2 Misure nei confronti di Dirigenti

Qualora emergano violazioni da parte di personale dipendente avente qualifica dirigenziale, delle procedure previste nel presente MOGC o pervenga notizia di comportamenti del pari costituenti violazioni del modello predetto, la società applicherà nei confronti dell'autore della condotta

censurata le misure più idonee nel rispetto della legge e del CCNL per i dirigenti di azienda industriale. Se la violazione del Modello sia tale da far venir meno il rapporto fiduciario la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

In caso di violazione del MOGC da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti. In caso di violazione del MOGC da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

12.3 Misure nei confronti di collaboratori esterni, consulenti, appaltatori e fornitori

Coloro che pongano in essere, nell'esercizio delle loro attività, comportamenti in contrasto con le prescrizioni del presente Modello potranno essere sanzionati con l'interruzione del relativo rapporto, salvo il risarcimento dei danni. Apposite clausole risolutive espresse andranno all'uopo inserite nei contratti di collaborazione, agenzia, d'opera, consulenza, appalto e fornitura.

13. Diffusione del MOGC

Una efficace attuazione del Modello presuppone una adeguata conoscenza e quindi una apposita diffusione sia all'interno della società che presso i terzi che intrattengono comunque rapporti con la società stessa.

Tutto il personale, i collaboratori ed i terzi che abbiano rapporti con la Società, oltre agli Amministratori della Società, sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il MOGC, sia delle modalità attraverso le quali NOV intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del MOGC e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività siano state riscontrate a rischio. Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di NOV nonché verso quelle ancora da inserire.

13.1 La comunicazione

L'adozione del presente MOGC e del suo aggiornamento è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione è compiuta attraverso:

- l'invio di una lettera a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del MOGC, le modalità di informazione/formazione previste dalla società;
- diffusione del MOGC all'interno dell'azienda verso tutti i dipendenti (pubblicazione dello stesso sulla rete aziendale in apposita cartella condivisa, disponibilità di almeno una copia cartacea per la consultazione presso la sede della società).

13.2 Formazione del personale e informazione dei collaboratori esterni, fornitori e partner

La formazione del personale sarà organizzata a diversi livelli come di seguito riportato:

a) personale direttivo e con rappresentanza della società

si svolgerà un generico corso di base finalizzato all'illustrazione:

- del quadro normativo di riferimento (caratteristiche dei reati, conseguenze derivanti dalla loro commissione e funzione del modello in tale contesto);
- del modello e delle linee di condotta e dei principi in esso previsti, da osservare nello svolgimento della propria attività;
- dei ruoli e delle responsabilità derivanti dall'inosservanza del modello e dei relativi protocolli;
- degli obblighi di trasmissione all'ODV di informazioni rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01.

b) personale operante in specifiche aree a rischio

oltre al corso generico di base descritto al punto a) che precede, verrà organizzato un corso di approfondimento sulle novità rilevanti che riguardano sia il Decreto sia il Modello secondo la cadenza periodica stabilita dall'ODV. In particolare questo personale dovrà essere informato adeguatamente su tutte le procedure operative implementate dalla società in conformità al presente Modello.

c) altro personale

verrà distribuita una nota informativa interna a tutti i dipendenti assunti nel momento di adozione del modello organizzativo; successivamente in occasione di ogni nuova assunzione. In ogni caso, il Modello e il Codice Etico verranno divulgati a mezzo di intranet aziendale e in caso di innovazioni, queste verranno comunicate con e-mail o a mani del personale che non utilizza internet. La parte generale del Modello, comprensiva del Codice Etico, sarà anche inserita sul sito www.novacciai.it.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria e deve essere documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e la comunicazione all'ODV dei nominativi dei presenti o attraverso altre forme atte a dimostrare l'effettivo svolgimento dei corsi (ad es. test finali di apprendimento).

d) terzi esterni alla Società

I partner commerciali, i collaboratori esterni ed i fornitori riceveranno informazioni sui principi, le politiche e le procedure di attuazione del Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che potranno essere adottate dalla società e alle quali la società potrà chiedere sia data formale accettazione.

Con particolare riferimento agli agenti di commercio, unitamente al codice etico, verrà loro trasmessa un'informativa circa l'adozione del MOGC da parte dell'azienda motivata da una politica aziendale ispirata a principi di trasparenza e correttezza cui sono tenuti ad uniformarsi non solo in Italia ma anche all'estero.

Periodicamente la società procederà sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza a verifiche degli atti posti in essere più rilevanti e sui principali contratti, e controllerà il grado di coerenza tra prescrizioni del Modello ed i comportamenti concreti dei loro destinatari.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo. La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è

obbligatoria e sarà documentata attraverso la richiesta della firma di presenza e test finali di apprendimento.

14. Aggiornamento del MOGC

Il Decreto espressamente prevede la necessità di aggiornare il MOGC, al fine di renderlo costantemente ritagliato sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività. Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del MOGC saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del MOGC e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della società;
- modifiche societarie.

L'aggiornamento del MOGC e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione. La semplice cura dell'aggiornamento, ossia la mera sollecitazione in tal senso e non già la sua diretta attuazione spetta invece all'Organismo.

MODELLO ORGANIZZATIVO ADOTTATO DA NOVACCIAI SPA
AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

*

C) PARTE SPECIALE

PARTE SPECIALE I

Introduzione

1) Analisi dei rischi.

L'analisi dei rischi per l'impostazione del presente Modello Organizzativo è stata effettuata attraverso una dettagliata valutazione delle attività e dei processi aziendali in essere, al fine di individuare le attività a rischio di reato rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001, di considerare l'adeguatezza dei sistemi di controllo ad essi contrapposti, di analizzare i rischi residuali, di individuare eventuali aree di miglioramento e di formulare piani di azione per l'ottimizzazione dei controlli.

Questa analisi è stata effettuata esaminando la documentazione della Società e conseguentemente con il metodo delle interviste nei confronti dei responsabili delle funzioni individuate come più a rischio. Per quanto attiene in particolare la sicurezza sul lavoro, anche in linea con le previsioni del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, si è tenuto conto della situazione emergente dal Documento di Valutazione dei rischi relativi, stilato nei termini originari previsti dalla normativa, munito di data certa. A tale documento verrà fatto riferimento nella parte speciale relativa all'art. 25 Septies; materialmente il documento non verrà allegato al presente Modello Organizzativo, ma si troverà allegato al SGSSL ex art. 30 d.lgs. 81/08 e si trova altresì custodito presso l'Ufficio del RSPP, delegandosi a quest'ultimo ogni opportuno e debito aggiornamento.

L'attività di mappatura dei rischi, con riferimento alle modalità concrete della struttura industriale e commerciale della Società, ha evidenziato, alla luce della elencazione dei reati presupposto individuati dal D.Lgs. 231/2001 possibili processi a rischio rilevanti per la realizzazione dei seguenti illeciti:

Art. 24 D.Lgs. 231/01 – Art. 25 D.Lgs. 231/01

- indebita percezione di erogazioni;
- truffa in danno dello Stato o di Ente Pubblico;
- malversazione a danno dello Stato
- truffa per conseguimento di erogazioni pubbliche;
- concussione;
- corruzione.
- Peculato
- Abuso d'ufficio
- traffico di influenze illecite
- frode nelle pubbliche forniture

La Società non partecipa - allo stato - a gare di appalto pubblico con la conseguenza che i contatti ed i rapporti di NOV con la P.A. sono di natura ordinaria e riguardano rapporti con l'Amministrazione Finanziaria, l'Amministrazione Giudiziaria, le PP.AA. per gli adempimenti connessi con l'amministrazione del personale dipendente, Autorità ed Organismi di Vigilanza, Enti Locali per il rilascio di concessioni ed autorizzazioni, Autorità ispettive nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro nonché ambientale.

Solo limitatamente a tali rapporti con la P.A. si ritiene che possano essere ipotizzati in astratto i presupposti per i reati di cui agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001, che verranno quindi espressamente considerati nella **Parte Speciale II** di questo Modello Organizzativo.

Articolo 24-bis

- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di programmi diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (Art. 635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.).

L'art. 24, co. 3 del D. Lgs. 231/01 sanziona infine l'utilizzo del mezzo elettronico finalizzato a minare l'affidabilità di mezzi utilizzati per garantire la certezza nei rapporti tra i consociati. In particolare:

- documenti informatici: l'art. 491-bis c.p. estende la disciplina posta dal codice penale in materia di falsità documentali anche al documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria. In virtù di tale estensione, dunque, la falsificazione di un documento informatico potrà dar luogo, tra l'altro, ai reati di falso materiale ed ideologico in atto pubblico, certificati, autorizzazioni amministrative, copie autentiche di atti pubblici o privati, attestati del contenuto di atti (artt. 476 - 479 c.p.), falsità materiale del privato (art. 482 c.p.), falsità ideologica del privato in atto pubblico (art. 483 c.p.), falsità in registri e notificazioni (art. 484 c.p.), falsità in scrittura privata (art. 485 c.p.), uso di atto falso (art. 489 c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Con la Legge 23.07.2009, n. 99 è stata prevista la responsabilità amministrativa degli Enti in relazione anche ai reati in materia di protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio. Si tratta, più in particolare, di alcune delle fattispecie di reati posti a tutela del diritto dell'autore e allo sfruttamento esclusivo delle opere dell'ingegno che sanzionano nello specifico:

- la messa a disposizione del pubblico, tramite l'immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o di parti di esse, ivi comprese quelle non destinate alla pubblicazione, ovvero l'usurpazione della paternità dell'opera,

la deformazione, mutilazione o altra modificazione dell'opera medesima, qualora ne risulti un'offesa all'onore od alla reputazione dell'autore (art. 171, co. 1, lett. a-bis);

- la duplicazione abusiva, per trarne profitto, di programmi per elaboratore ovvero l'importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o la concessione in locazione, sempre al fine di trarne profitto, di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE, ovvero di mezzi di qualsiasi tipo intesi unicamente a consentire o facilitare la rimozione arbitraria o l'elusione funzionale di dispositivi applicati a protezione di un programma per elaboratori (art. 171-bis, co. 1);
- la riproduzione, il trasferimento su altro supporto, la distribuzione, la comunicazione, la presentazione o dimostrazione in pubblico, al fine di trarne profitto, su supporti non contrassegnati SIAE, di una banca di dati in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei diritti dell'autore (artt. 64-quinquies e 64-sexies), ovvero l'estrazione o il reimpiego della banca di dati in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei diritti del titolare della banca di dati (artt. 102-bis e 102-ter), ovvero la distribuzione, vendita o concessione in locazione di una banca dati (art. 171-bis);
- se commesse a scopo di lucro e non a fini personali, la duplicazione abusiva, la riproduzione, la trasmissione, la diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, ovvero, anche al di fuori delle ipotesi di concorso, l'introduzione nel territorio dello Stato, la detenzione per la vendita, la distribuzione, il commercio, la concessione in noleggio o la cessione, proiezione in pubblico, trasmissione a mezzo della televisione, radio, la diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, di dischi, nastri o supporti analoghi ovvero di ogni altro supporto contenente fotogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento, di opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, nonché qualsiasi supporto contenente opere dell'ingegno per le quali è richiesta l'apposizione del contrassegno SIAE, ovvero di dispositivi o elementi di decodificazione speciale che consentono l'accesso ad un servizio criptato senza il pagamento del canone dovuto (art. 171-ter, lett. a, b, c, d e f);
- la ritrasmissione o diffusione, in assenza di accordo con il legittimo distributore, con qualsiasi mezzo, di un servizio criptato ricevuto per mezzo di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni ad accesso condizionato (art. 171-ter, lett. e);
- la fabbricazione, importazione, distribuzione, vendita, noleggio, cessione a qualsiasi titolo, pubblicizzazione per vendita o noleggio, la detenzione per scopi commerciali di qualsiasi mezzo o servizio idoneo ad facilitare l'elusione delle misure tecnologiche poste a protezione delle opere o dei materiali protetti ovvero la rimozione delle informazioni elettroniche sul regime dei diritti (art. 171-ter, lett. f-bis e h);
- la mancata comunicazione entro 30 giorni dalla data di immissione in commercio sul territorio nazionale dei dati necessari alla univoca identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno, ovvero la falsa dichiarazione relativa all'avvenuto assolvimento degli obblighi in materia di contrassegno SIAE (art. 181-bis, co. 2) (art. 171-septies);
- la produzione, messa in vendita, importazione, promozione, installazione, modificazione, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, satellite, cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies).

L'attività svolta da NOV non è prettamente informatica; tuttavia la società è dotata di un sistema informatico in rete per la migliore gestione della propria attività cosicché è stato preso in considerazione anche il rischio di commissione dei reati di stampo informatico e telematico sopra menzionati, nonché di violazione delle norme in materia di diritto d'autore. Tale rischio è stato considerato nella **parte speciale V** del presente Modello Organizzativo.

Articolo 24 ter

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (416 bis);
- scambio elettorale politico - mafioso (art. 416 ter);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)

Non si profilano probabilità di commissione dei reati indicati nel presente articolo. La responsabilità dell'ente è prevista semmai in relazione alla generica figura dell'associazione per delinquere, che si caratterizza per il mero scopo degli associati di commettere più delitti: al riguardo, è opportuno evidenziare che tra i reati scopo dell'associazione, può rientrare qualsiasi delitto, quali, ad esempio, la truffa, i delitti tributari, i delitti ambientali, il riciclaggio, la corruzione, i delitti societari, ecc. Il rischio di commissione da parte dell'Ente dei reati sopra considerati è stato valutato nella **parte speciale VI** del presente modello organizzativo.

Articolo 25 ter

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori;
- Falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
- Falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2362 c.c.);
- Indebita ripartizione di beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'Assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2633 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità di pubblica vigilanza (art. 2638 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 bis c.c.)

La Società non è quotata in borsa.

Escludendo quindi i reati che hanno come presupposto tale requisito, per gli altri si ritiene non possano essere esclusi, in via di principio e di ipotesi, fatti astrattamente configurabili come presupposto per i reati previsti dall'art. 25 ter. Conseguentemente tali fatti verranno espressamente considerati nella **Parte Speciale III** di questo Modello Organizzativo.

Articolo 25 septies

Reati connessi con la sicurezza sul lavoro e quindi:

- a) omicidio colposo per violazione delle norme anti-infortunistiche;
- b) lesioni personali gravissime per violazione delle norme anti-infortunistiche.



Stante l'importanza dell'argomento e la vigenza del D.Lgs. 81/08 (e s.m.i.), l'attività svolta da NOV e stante altresì la natura colposa delle responsabilità connesse a questi reati, la materia della sicurezza sul lavoro viene considerata area a rischio particolare e quindi tale materia verrà trattata nella **Parte Speciale E**, con impegno di costante aggiornamento dei protocolli alla luce della normativa, con monitoraggio periodico sia delle rischiosità rilevate, sia delle pratiche e delle procedure di prevenzione. Ferma restando la già indicata adozione del SGSSL di cui all'art. 30 TUS.

Art. 25 undecies

Reati in materia ambientale.

- Scarichi sul suolo
- Scarichi nel sottosuolo e nelle acque sotterranee
- Scarichi in reti fognarie
- Divieto di miscelazione rifiuti pericolosi
- Traffico illecito di rifiuti
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti

Inquinamento ambientale

Disastro ambientale

Delitti colposi contro l'ambiente

Delitti associativi aggravati finalizzati alla commissione di reati ambientali

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività

Stante l'importanza dell'argomento e la vigenza del codice dell'ambiente (D. Lgs. 152/06) che contempla la natura non solo dolosa ma anche colposa delle responsabilità connesse a questi reati, stante altresì l'attività svolta da NOV, tale materia viene considerata area a rischio particolare e quindi verrà trattata nella **Parte Speciale F** con impegno di costante aggiornamento dei protocolli alla luce della normativa, con monitoraggio periodico sia delle rischiosità rilevate, sia delle pratiche e delle procedure di prevenzione.

Art. 25 duodecies

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

L'articolo contempla l'ipotesi che il datore di lavoro occupi alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 d.lgs. 286/98 ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto nei termini di legge il rinnovo, revocato o annullato. Inoltre l'articolo, in virtù delle modifiche introdotte dalla Legge 161/17, prevede la punizione dell'ente al cui interno sia stato commesso il reato di cui all'art. 12 comma 3 (e relative aggravanti di cui ai commi 3 bis e 3 ter), cioè l'organizzazione, promozione, finanziamento, effettuazione o direzione di attività di trasporto di stranieri nel territorio dello Stato o il compimento di altri atti diretti a procurarne illegalmente l'ingresso nel territorio dello Stato.

Stante l'importanza dell'argomento, NOV ha ritenuto di regolamentare la materia trattandola nella **Parte Speciale L** del presente modello organizzativo.

Art. 25-terdecies

Razzismo e xenofobia

La norma punisce chi propaga idee fondate sull'odio razziale o etnico, o commette o istiga la commissione di analoghi reati. E', inoltre, punita la partecipazione ad associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento all'odio razziale.

Ferma restando la più scrupolosa osservanza del codice etico e dei principi in essa specificati non si profilano probabilità di commissione dei reati indicati nel presente articolo.

Art. 25-quaterdecies

Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

La norma punisce chi offre denaro o altra utilità al partecipante alle competizioni sportive o comunque compie atti fraudolenti volti ad alterare il risultato leale di tali competizioni. Inoltre l'art. 4 punisce chi esercita o comunque organizza abusivamente l'organizzazione del giuoco del lotto o di scommesse o di concorsi pronostici che la legge riserva allo Stato o ad altro ente concessionario

Considerata la natura dei reati e l'attività di Nov, non si profilano probabilità di commissione dei reati indicati nel presente articolo

Art. 25-quinquiesdecies

Reati tributari

L'articolo in questione è stato introdotto con la legge 157/2019 e poi ulteriormente modificato dal D.lgs. 75/2020.

Mediante dette norme, in adempimento della Direttiva UE 1371/2017 (c.d. Direttiva PIF), i reati tributari previsti dal D.lgs. 74/2000 sono stati introdotti nel novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa dell'ente ai sensi del D.lgs. 231/01. Si tratta, nello specifico, dei seguenti reati

- dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 comma 1 D.lgs. 74/00)
- dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3)
- dichiarazione infedele (art. 4)
- omessa dichiarazione (art. 5)
- emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 comma 1)
- occultamento o distruzione di contabilità (art. 10)
- indebita compensazione (art. 10 quater)



- sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11)

Va specificato che, quanto ai reati introdotti con il D.lgs. 75/20 (dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione), che tali fattispecie potranno dare luogo a responsabilità dell'ente ex D.lgs. 231/01 soltanto qualora siano commesse “nell’ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l’imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro”. Si tratta, in altre parole, di condotte di reato per le quali l’ente risponderà solamente in caso di rilevanti frodi IVA.

Stante l'importanza dell'argomento, e l'astratta possibilità della commissione dei fatti di reato previsti dall'art. 25 quinquiesdecies, NOV ha ritenuto di regolamentare la materia trattandola nella **Parte Speciale N** del presente modello Organizzativo.

Art. 25 – sexiesdecies

Contrabbando

La norma punisce una cospicua serie di violazioni del DPR 73/1943 in materia di contrabbando e mancato pagamento dei diritti doganali

Nov opera come esportatore, con Status di esportatore autorizzato, principalmente verso la Svizzera, mentre le importazioni sono notevolmente ridotte dopo il passaggio al gruppo Ori.

Si ritiene pertanto sufficiente il richiamo alle procedure Oneri Doganali e Rapporti con la PA.

2) Policies, procedure e protocolli.

La Società opera attraverso una serie di procedure volte a regolare tutte le attività che ne consentono il funzionamento in ogni settore.

Queste sono:

flussi informativi di bilancio

flussi informativi verso il collegio sindacale e l'organismo di vigilanza

cassa e tesoreria

rapporti con la Pubblica Amministrazione

password

sistemi informativi

vendite ciclo attivo

A queste sono state aggiunte le seguenti ulteriori procedure mancanti:

gestione risorse umane

approvvigionamento di beni e servizi

procedura per la tenuta sotto controllo della documentazione e delle registrazioni

Per quanto riguarda i protocolli di sicurezza ed ambiente in uso in NOV si rimanda al DVR e al Manuale SGSSL presso la sede sociale.

3) Poteri, deleghe e procure.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione senza alcuna limitazione.

La verticalizzazione delle funzioni evidenziata anche dall'organigramma allegato, comporta un controllo continuo anche sull'operato della dirigenza, del management e dello stesso Consiglio di Amministrazione.



Al sistema di controllo interno si aggiunge quello esterno istituzionale del Collegio Sindacale e di una società di revisione.

La sicurezza del lavoro e le problematiche ambientali hanno già tutto il trattamento e le attenzioni previste dalle norme precedenti e vigenti (DPR 547/55, D.Lgs. 626/94 e ora dal D.Lgs. 81/2008). Risultano presenti in azienda le figure istituzionali per la sicurezza e un delegato alla sicurezza istituito con atto pubblico del 21 aprile 2009.

In aggiunta la Società si è avvalsa e si avvale della consulenza continuativa di esperti professionisti esterni (per la sicurezza sul lavoro e per la tutela dell'ambiente).

4) **Norme disciplinari.**

Il rapporto di lavoro dei dipendenti NOV, anche per quanto attiene gli aspetti disciplinari, è regolato dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva, che è il CCNL per i dipendenti dell'Industria Metalmeccanica.

A tale normativa disciplinare fondamentale secondo l'espressa previsione dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 viene ora ad aggiungersi il sistema sanzionatorio specifico per i casi di violazione del Modello Organizzativo, del quale si tratta alla Parte Generale, lettera B) nr. 3. Onde rispettare le previsioni di specificità, chiarezza e pubblicità previste dall'art. 7 della Legge 300/70, il sistema sanzionatorio complessivamente applicabile ai lavoratori viene riportato in un documento unico definito "Codice disciplinare" integrato con gli opportuni riferimenti alla violazione del Modello Organizzativo.

Tale documento conclude la presente Parte Speciale.

CODICE DISCIPLINARE**NOVACCIAI SPA*****PREMESSE***

In materia di modelli di organizzazione e gestione (ex D.Lgs 231/2001), sia la disciplina generale e di riferimento del D.Lgs 231/01 che quella particolare dell'art. 30, III° comma, del D.Lgs 81/2008 (norma di riferimento in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) prevedono e prescrivono l'adozione da parte di ogni Società di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello organizzativo".

Nell'ambito e nel contesto delle prescrizioni sopra richiamate, Novacciai Spa ha elaborato un sistema disciplinare contro le infrazioni e le violazioni del personale alle previsioni ed alle misure contenute nel Modello Organizzativo.

Il sistema disciplinare è stato elaborato nel rispetto - ed entro i limiti - della più generale disciplina di legge in materia di sanzioni disciplinari (ex art. 7 L. 300/70, artt. 2104, 2105 e 2106 c.c.), nonché di quella specifica prevista nei contratti economici collettivi applicabili ai rapporti di lavoro del personale CCNL Metalmeccanici.

Principi generali:

1. L'elaborazione del presente codice disciplinare e del relativo sistema sanzionatorio è avvenuta nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità della sanzione in relazione alla gravità delle mancanze e delle violazioni alle quali la stessa sanzione disciplinare si riferisce.
2. Nella determinazione della tipologia e dell'entità di ciascuna sanzione, NOV ha tenuto in considerazione i seguenti criteri generali:
 - a) rilevanza degli obblighi e delle previsioni violate da valutarsi anche in relazione al grado di danno e pericolo arrecato all'Azienda, nonché alle situazioni di danno e pericolo derivanti ai colleghi di lavoro ed in generale al personale di NOV in relazione all'infrazione;
 - b) intenzionalità del lavoratore nell'infrangere le previsioni del modello organizzativo;
 - c) grado di negligenza, imprudenza o imperizia del soggetto che commette l'infrazione, da valutarsi anche in relazione alla prevedibilità dell'evento conseguente alla violazione;
 - d) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente che commette l'infrazione;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti, da valutarsi con particolare riguardo all'infrazione commessa dal lavoratore, ad eventuale recidiva e ad ogni altra infrazione disciplinare commessa nei due anni precedenti;
 - f) concorso nell'infrazione di più lavoratori.
3. Qualora con un'unica azione il dipendente violi più previsioni contenute nel modello organizzativo di NOV, ai fini dell'applicazione della sanzione, la Società potrà applicare un'unica e più grave sanzione che tenga conto sia del provvedimento disciplinare applicabile per ogni singola infrazione, sia del numero di disposizioni violate e della loro rilevanza.



4. Per infrazioni di particolare gravità, in sede di contestazione, NOV si riserva la facoltà di attivare - ove ritenuto necessario - la sospensione cautelare del dipendente dal lavoro ma non dalla retribuzione per tutta la durata del procedimento disciplinare.
5. Il presente Codice Disciplinare è integrativo delle previsioni della contrattazione collettiva applicabile ai rapporti di lavoro del personale della Società, per le quali resta confermata la loro vigenza ed efficacia.
6. Il presente codice disciplinare è relativo alle violazioni delle prescrizioni previste nel Modello Organizzativo e segnatamente dalle Regole di comportamento e dei doveri del personale individuati nel testo del Modello stesso, riportati nel presente codice e pubblicizzati per estratto anche mediante affissione ai sensi dell'art. 7 L. 300/70.
7. Il presente Codice Disciplinare è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente di NOV a mezzo affissione nelle bacheche del personale presenti in sede e nelle eventuali unità produttive.

Sanzioni disciplinari:

Le sanzioni disciplinari applicabili per le ipotesi di violazione alle norme del Modello Organizzativo NOV Spa (ex D.Lgs 231/2001) sono:

- I. rimprovero scritto;
- II. multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione base;
- III. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- IV. licenziamento.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari sopra richiamate, avverrà previo esperimento della procedura prevista dall'art. 7 della L. 300/70.

CODICE DISCIPLINARE**NOVACCIAI SPA****PARTE APPLICATIVA**

La disciplina nel rapporto di lavoro subordinato presso NOV è regolata dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dalle previsioni sanzionatorie riportate nel Modello Organizzativo della società comprensivo del Codice Etico, predisposto in ottemperanza alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 81/2008.

Tale Modello, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 04.02.2008, revisionato nel marzo/giugno 2013 è portato a conoscenza di tutti i lavoratori mediante inserimento nel sito aziendale www.novacciai.it e mediante affissione nelle bacheche aziendali e nella bacheca informatica, nonché a disposizione in forma cartacea presso l'ufficio amministrativo.

Il testo integrale del Modello Organizzativo, comprensivo del correlato sistema sanzionatorio, si trova a disposizione del personale aziendale con le modalità e per gli effetti previsti dalla Legge 300/70, all'art. 7.

Sono rilevanti sotto il profilo disciplinare le seguenti norme e previsioni:

a) Previsioni della legge:

Art. 2104 del Codice Civile. *Diligenza del prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*

Art. 2105 del Codice Civile. *Obbligo di fedeltà. Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*

Art. 2106 del Codice Civile. *Sanzioni disciplinari. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione ed in conformità delle norme.*

Art. 2119 del Codice Civile. *Recesso per giusta causa. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neppure provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata*



nel secondo comma dell'articolo precedente. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda,

b) Previsioni della contrattazione collettiva.

b.1) Contratto Collettivo Nazionale di lavoro 26.11.2016 per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti:

sezione IV

disciplina del rapporto individuale di lavoro

titolo VII

rapporti in azienda

art. 8

Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza da parte del lavoratore delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dare luogo secondo la gravità dell'infrazione all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- 1) richiamo verbale
- 2) ammonizione scritta
- 3) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino al massimo di tre giorni;
- 5) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito in sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce ovvero di un componente la rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c), e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 604 del 15 luglio 1966 confermate dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.



Art. 9

ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- 1) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- 2) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 3) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- 4) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- 5) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- 6) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza, durante l'orario di lavoro;
- 7) fuori dell'azienda compia per conto terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- 8) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- 9) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- 10) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento dei danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o in mancanza di queste alla Cassa mutua malattia.

Art. 10

Licenziamenti per mancanze

A) In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;



h)= recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) licenziamento senza preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 11

sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) dell'art. 10 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

c) Previsioni disciplinari collegate con il Modello Organizzativo.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO AI QUALI DEVE ATTENERSI IL PERSONALE

Le persone che fanno parte dell'organizzazione della società sia come Amministratori, che come procuratori, dipendenti e collaboratori devono osservare i seguenti principi:



1. Ogni soggetto deve svolgere la propria attività con diligenza, correttezza ed efficienza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità relative, con lealtà nei confronti di NOV
2. Nello svolgimento delle proprie mansioni ogni dipendente e collaboratore dovrà rispettare con la massima scrupolosità il Modello Organizzativo e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento di interessi di NOV potrà giustificare comportamenti men che corretti.
3. Il personale, nell'esecuzione delle mansioni ed attività di lavoro, deve prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni. Pertanto, nello svolgimento delle prestazioni lavorative ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad attenersi e ad osservare scrupolosamente le procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
4. Il personale non potrà utilizzare a fini personali beni aziendali in sua dotazione d'uso (se non autorizzato), né utilizzare per fini personali le informazioni delle quali possa essere venuto a conoscenza nello svolgimento degli incarichi ai quali è stato assegnato. Il personale non potrà accettare o effettuare per conto proprio o nell'interesse di terzi, pressioni, segnalazioni o raccomandazioni che possano recare pregiudizio a NOV o indebiti vantaggi per sé, per terzi o per la Società stessa; il personale dovrà respingere ed astenersi dal fare promesse indebite di denaro e/o altre utilità.
5. Il personale deve perseguire nello svolgimento delle proprie mansioni gli obiettivi e l'interesse di NOV, nel rispetto dei principi individuati nel Codice Etico. Ogni soggetto dovrà rendere immediatamente edotto il proprio referente di eventuali situazioni nelle quali lui stesso o persona a sé legata abbia un conflitto di interesse con la società, impegnandosi a rispettare le decisioni che NOV potrà assumere.
6. Il personale deve trattare con assoluta riservatezza ogni informazione inerente l'attività di NOV nel rispetto delle norme di legge e delle procedure interne.
7. Il personale deve rispettare la regolamentazione aziendale relativa all'utilizzo corretto degli strumenti informatici e dalle altre istruzioni operative, debitamente pubblicizzate. In particolare dovrà astenersi dal navigare su siti internet con contenuti indecorosi, offensivi od illeciti e comunque estranei alla proprie mansioni contrattuali. Inoltre il personale dovrà astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori od ingiuriosi o dall'utilizzare linguaggio improprio che possa creare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale.

*

a) *Doveri del personale (in generale)*

Le persone devono agire lealmente, al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e di ottemperare alle previsioni del Codice Etico.

1. NOV si attende dai propri dipendenti un impegno a conoscere e ad attuare quanto previsto dalle procedure e dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni onde assicurarne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Essi debbono quindi elaborare i propri documenti in modo chiaro e completo, consentendo eventuali verifiche da parte di soggetti, interno od esterni, autorizzati a farne richiesta.



2. Dipendenti e collaboratori ad ogni livello, anche esterni, debbono trattare con la massima riservatezza ogni informazione e notizia e conoscenza aziendale. Le informazioni più significative che NOV acquisirà o elaborerà saranno considerate informazioni riservate ancorchè acquisite da e/o riguardanti terzi (clienti, consulenti, partners commerciali, dipendenti). Le persone che nell'espletamento delle proprie mansioni dovessero venire in possesso di informazioni, materiali e documenti riservati, dovranno informare i propri referenti.

Sia durante il rapporto di collaborazione che successivamente al suo scioglimento, le persone potranno utilizzare i dati riservati in loro possesso unicamente nell'interesse di NOV e mai a beneficio proprio o di terzi.

3. Dipendenti e collaboratori dovranno astenersi dall'utilizzo di mezzi illeciti tesi ad acquisire informazioni riservate su altre imprese e soggetti terzi. Coloro che, nel quadro di un rapporto contrattuale, venissero a conoscenza di informazioni riservate su altri soggetti, saranno tenuti a farne esclusivamente l'uso previsto nel contratto stesso. Il personale non può chiedere, ricevere o utilizzare informazioni riservate relativi a soggetti terzi. Se si apprendessero informazioni riservate sul conto di altri soggetti che non siano già assoggettate ad un patto di riservatezza, si dovrà riferire al proprio superiore per ricevere istruzioni relative al trattamento dei dati riservati così acquisiti.
4. Tutto il personale deve evitare ogni situazione nella quale si possano manifestare conflitti di interesse. Tutto il personale deve astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari presentatesi nel corso ed a causa dello svolgimento delle proprie mansioni.

In via meramente esemplificativa originano un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- esercitare in proprio, anche attraverso prestanome o familiari, attività in concorrenza con quella di NOV;
- svolgere una funzione direttiva o di vertice (consigliere di amministrazione, direttore, dirigente, responsabile di funzione) ed avere nel contempo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (partecipazione al capitale, consulenze professionali, cointeressenze anche per singoli affari) anche per il tramite di familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e contemporaneamente prestare (anche da parte di un familiare) attività lavorativa presso i fornitori stessi;
- accettare compensi o favori da soggetti o imprese che sono o desiderino entrare in rapporti di affari con NOV.

Qualora si verifichi anche la sola apparenza di un conflitto, il soggetto interessato è tenuto a informare il proprio superiore per le necessarie valutazioni.

Ogni dipendente o collaboratore è tenuto a dare informazioni - ove richiesto - in ordine alle attività svolte al di fuori del rapporto di lavoro qualora queste possano apparire in conflitto di interessi con NOV.

5. NOV fa divieto al proprio personale di sollecitare, accettare o ricevere denaro, dono o compensi (al di là di donazioni d'uso di valore simbolico comunque di valore inferiore a Euro 25) da fornitori, clienti o da altri soggetti con i quali sia in corso un rapporto di affari.

Il personale non deve accettare prestazioni o compensi che possano influire sulle azioni da intraprendere e sullo svolgimento delle proprie mansioni. Il personale dovrà fare quanto



possibile per segnalare ai soggetti indicati al capoverso che precede la propria indisponibilità ad accettare doni o favori, anche se effettuati per il tramite di terzi.

Il personale che dovesse ricevere omaggi o benefici eccedenti il valore simbolico di Euro 25 dovrà senza indugio informare il proprio referente per far notificare al mittente la politica di NOV sul punto.

6. NOV condanna ogni tipo di attività criminale ed antisociale e ribadisce il più fermo intendimento di non aver parte in tali fenomeni.

NOV fa divieto a tutto il personale di intrattenere rapporti di qualunque genere con organizzazioni ed elementi coinvolti in tali attività.

Di fronte a domande estorsive, il personale rifiuterà ogni compromesso e si asterrà da qualsiasi prestazione richiesta, sia in denaro che in attività, provvedendo ad informare immediatamente i propri superiori per le decisioni del caso.

- b) ***Doveri del personale/collaboratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (rif. T.U. Sicurezza - D.Lgs 81/2008)***

Tutto il personale ed i collaboratori di NOV sono tenuti a:

1. osservare con scrupolo e diligenza le disposizioni e le istruzioni aziendali impartite a tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro ed in particolare a tutela della protezione collettiva ed individuale;
2. sottoporsi ai controlli sanitari disposti e/o richiesti dal Medico Competente;
3. utilizzare con scrupolo e diligenza i macchinari, le attrezzature e gli utensili aziendali, i mezzi di trasporto, eventuali sostanze e preparati pericolosi impiegati durante le attività di lavoro ed ogni altra attrezzatura di lavoro, dispositivo di sicurezza e di protezione individuale nel rispetto delle procedure e prescrizioni aziendali, avendo cura di mantenere gli stessi in perfetta conservazione ed efficienza;
4. segnalare immediatamente ai superiori ed all'ODV ogni eventuale problema di funzionamento e/o carenza di efficienza dei macchinari, delle attrezzature e degli utensili aziendali e di ogni altra attrezzatura di lavoro, dispositivo di sicurezza e di protezione individuale utilizzati sia direttamente che da altri dipendenti;
5. segnalare immediatamente ai superiori ed all'ODV ogni eventuale situazione di pericolo della quale venga a conoscenza, adoperandosi - per quanto di competenza e nella possibilità - ad eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave ed imminente;
6. non rimuovere e/o alterare e/o modificare i dispositivi di sicurezza e di protezione individuale o di segnalazione o di controllo presenti sugli impianti, sui macchinari, sulle attrezzature, sugli utensili aziendali;
7. non compiere alcuna azione né prendere iniziative o effettuare manovre che possano compromettere la sicurezza e salute sul luogo di lavoro e ciò sia per la propria salute e sicurezza che per quella degli altri dipendenti e collaboratori presenti nel luogo di lavoro;
8. contribuire e collaborare con il datore di lavoro per il miglior e più efficiente adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai

Il dipendente della società che non ottemperi alle norme ed alle procedure previste dal presente Modello Organizzativo e dal Codice disciplinare in esso incluso contravviene all'obbligo di diligenza sul posto di lavoro previsto a suo carico dall'art. 2104 del Codice Civile e lede il rapporto fiduciario con la società nella sua qualità di datore di lavoro, ferma restando la rilevanza degli eventuali inadempimenti anche sotto il profilo delle prescrizioni e previsioni di legge poste per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro (ex D.Lgs 81/2008).

I comportamenti dei lavoratori dipendenti della società che costituiscano violazione del Modello Organizzativo e delle regole comportamentali in esso contenute, costituiscono illecito disciplinare e giustificano l'avvio delle procedure disciplinari e sanzionatorie di seguito individuate.

Le sanzioni irrogabili vanno viste all'interno del sistema disciplinare generale collegato al rapporto di lavoro e verranno applicate nel rispetto delle previsioni e delle procedure dell'art. 7 Legge 300/70, di eventuali normative speciali applicabili e dei Contratti Nazionali di settore applicabili.

In relazione a quanto sopra il Modello Organizzativo fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, nei termini che vengono di seguito descritti:

<i>Provvedimento Disciplinare</i>	<i>Mancanza disciplinare</i>
<i>Rimprovero Scritto</i>	<p><i>Vi incorre il lavoratore che commetta violazioni di lieve entità, quali, ad esempio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– l'inosservanza delle procedure o prassi aziendali</i> <i>– l'omissione ingiustificata dei controlli previsti nelle aree individuate come a rischio;</i> <i>– la mancata trasmissione di informazioni rilevanti all'OdV;</i> <i>– l'adozione di un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello.</i> <i>– dalle quali però non derivi pregiudizio all'Ente o a terzi;</i>



Multa	<p><i>Vi incorre il lavoratore, in relazione al verificarsi di una delle seguenti circostanze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>– recidiva, nei precedenti due anni, in una delle violazioni di lieve entità che siano state più volte contestate con irrogazione del provvedimento disciplinare del rimprovero scritto;</i><i>– violazione, nello svolgimento dell'attività di lavoro nelle aree considerate a rischio e comunque nei luoghi di lavoro, delle prescrizioni del Modello.</i>
Sospensione dal servizio ma non dalla retribuzione	<p><i>Vi incorre il lavoratore che, nel violare le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nei luoghi di lavoro ed anche nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ovvero compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente, arrechi danno all'Ente stesso, o lo esponga ad una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda, ovvero commetta qualsiasi mancanza che comprometta o rechi pregiudizio lieve alla salute ed alla sicurezza del posto di lavoro, creando una situazione di potenziale pericolo per sé e/o per i colleghi.</i></p>
Sospensione dal servizio e dalla retribuzione	<p><i>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001.</i></p>
Licenziamento con Indennità sostitutiva di preavviso	<p><i>Vi incorre il lavoratore che, operando in aree a rischio, adotti comportamenti fortemente difformi da quanto stabilito nei protocolli del Modello, oppure comportamenti gravi già censurati in precedenza o, ancora, azioni dirette in modo univoco al compimento di un reato contemplato dal Dlgs 231/2001 e/o determini situazioni di sensibile pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.</i></p>
Licenziamento senza preavviso	<p><i>Vi incorre il lavoratore che adotti, nello svolgimento dell'attività in aree a rischio, una condotta palesemente in violazione delle prescrizioni del Modello o della legge, tale da determinare, potenzialmente o di fatto, l'applicazione all'Ente delle misure previste dal D. Lgs 231/2001, con conseguente grave nocimento patrimoniale e di immagine per l'Ente stesso e determinazione di situazioni di grave e considerevole pericolo e rischio per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.</i></p>