

NOLANGROUP S.p.A.



Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

D. Lgs. 231/2001

PARTE GENERALE.

Edizione 2022

Il presente modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Nolangroup S.p.A. nella seduta tenutasi il 10.01.2023, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

INDICE PARTE GENERALE

1.	Il D. Lgs. 231/2001	9
1.1	Considerazioni generali	9
1.2	L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio	11
1.3	Obiettivi perseguiti dalla Società.....	13
1.4	Esonero dalla responsabilità dell'ente	16
1.5	Considerazioni conclusive.....	16
2.	Le Linee Guida	18
3.	Il Modello.....	19
3.1	La costruzione del Modello.....	19
3.2	La funzione del Modello	20
3.3	L'adozione del Modello e successive modifiche	21
4.	I Processi Sensibili di Nolangroup S.p.A.....	22
5.	L'organismo interno di vigilanza (OdV)	23
5.1	Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti.....	23
5.2	Nomina e revoca	24
5.3	Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza	25
5.4	Flussi informativi: <i>reporting</i> dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	25
5.5	<i>Reporting</i> verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie	26
5.6	Rapporti tra OdV della Società e quelli di eventuali società controllate.....	27
5.7	Raccolta e conservazione delle informazioni	27
5.8	Clausola generale.....	27
6.	La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	29
7.	Sistema disciplinare	30
7.1	Funzione del sistema disciplinare	30
7.2	Misure nei confronti di Dipendenti	30
7.2.1	Violazioni del Modello	30
7.2.2	Le sanzioni	31
7.3	Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci	32
7.4	Misure nei confronti dei Partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori.....	32
8.	Verifiche sull'adeguatezza del Modello	33

Definizioni

Nolangroup o Nolan o la Società	si intende Nolangroup S.p.A. corrente in (24030) Brembate di Sopra (BG), Via G. Terzi di S. Agata n.2.
Gruppo	si intende il gruppo Nolan, uno dei principali leader mondiali nella produzione, distribuzione e commercializzazione di caschi in generale e di caschi ad uso motociclistico in particolare.
OdV	è l'organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e sull'aggiornamento dello stesso.
Consulenti	si intendono coloro che agiscono in nome e/o per conto di Nolangroup S.p.A. sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale (anche a progetto).
Dipendenti	sono tutti i dipendenti (compresi naturalmente i dirigenti) di Nolangroup S.p.A.
D. Lgs. 231/2001 o Decreto	il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modifiche ed integrazioni.
CCNL	il contratto collettivo nazionale applicato da Nolangroup S.p.A.
Linee Guida	sono le linee guida di Confindustria per la predisposizione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.
Modello	il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo indicato nel D. Lgs. 231/2001.
Organi Sociali	si intendono gli organi e i soggetti che li compongono, cui è statutariamente affidata la gestione, l'amministrazione e il controllo della Società (Consiglio di Amministrazione, Procuratori, Collegio Sindacale).
P.A.	la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
Partner	sono le controparti contrattuali di Nolan, siano esse persone fisiche o giuridiche che "cooperino"

o collaborino con la Società nell'ambito dei Processi Sensibili.

Processi Sensibili

sono le attività di Nolan nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati.

Reati

sono i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. 231/2001 ed elencati nel documento denominato "Elenco dei Reati" (all. B).

Destinatari

sono i soggetti cui è rivolto il Modello (quali, per esempio, gli Amministratori, i Sindaci, i componenti degli organi interni di *corporate governance* di Nolangroup S.p.A., i Dipendenti, i collaboratori, i Consulenti, ecc.).

Strumenti di Prevenzione

si tratta dell'insieme degli strumenti organizzativi, di prevenzione e controllo, quali codici/documenti/procedure/principi comportamentali/linee guida/manuali ecc. adottati dalla Società, atti a prevenire, controllare ed evitare la commissione dei Reati (ad esempio il Codice Etico, Il Regolamento Interno Relativo alla Disciplina sull'uso degli Strumenti Aziendali, ecc.).

Premessa

É l'anno 1972 quando Lander Nocchi, imprenditore nel settore degli accessori per moto ed auto, sceglie di convertire la propria passione in un vero progetto: costruire caschi da motociclista più leggeri e meno costosi di quelli in commercio all'epoca.

Decide così di importare dagli Stati Uniti il Lexan, materiale plastico innovativo, leggero e versatile; acquista delle presse e comincia a produrre caschi in polycarbonato. Grazie alla felice intuizione di utilizzare un materiale plastico all'avanguardia, che potesse offrire elevate prestazioni meccaniche, nasce l'azienda Nolan, la cui attività è essenzialmente diretta alla produzione di caschi protettivi per motociclisti.

L'azienda riscuote un immediato successo, dovuto principalmente alla qualità dei suoi prodotti e destinato a crescere costantemente negli anni successivi.

In 50 anni di lavoro e collaborazione con i più qualificati produttori di materie prime, il Gruppo Nolan ha elevato al massimo le prestazioni dei propri prodotti allargandone significativamente la gamma e promuovendo nello stesso tempo la messa a punto di materiali sempre più sofisticati. Ciò ha permesso di migliorare le possibilità di utilizzo dei caschi, pur nel costante e rigoroso rispetto delle severe normative che ne regolano la produzione.

Ricerca, tecnologia, serietà produttiva ed eleganza di forme hanno consentito ai marchi del Gruppo Nolan di conquistare crescente importanza sui principali mercati mondiali: la rete commerciale si è sempre più strutturata nel tempo ed oggi garantisce una presenza capillare in Europa e nel Mondo.

"Il mio incidente del 1983: io, Gardner e il mio casco Nolan. Io cado, Gardner mi investe e Nolan mi salva la vita. Grazie Nolan!", Franco Uncini: ex Campione del Mondo 500cc, delegato Commissione Sicurezza Piloti.

La sicurezza, infatti, è il fine ultimo ed il principio alla base di ogni singolo prodotto del Gruppo Nolan, un concetto che viene anteposto ad ogni altra considerazione di carattere estetico, tecnico oppure economico.

Il catalogo dei prodotti del Gruppo Nolan annovera ad oggi quattro marchi, oltre a Nolan® stesso, X-lite®, Grex® e N-Com® e comprende caschi di varie tipologie, dai modelli per motocross ai modulari, passando per integrali racing d'alta gamma.

Nolangroup S.p.A., ha da sempre posto a fondamento della propria attività il più rigoroso rispetto delle normative e dei principi etico-comportamentali correnti. Pertanto, tutti i Dipendenti della Società, a qualsiasi livello operino ed anche coloro che operano in nome e per conto della Società, sono consapevoli che comportamenti non etici o non rispettosi delle normative non vengono tollerati dall'azienda e, ove accertati, sono sanzionati dalla società con il dovuto rigore.

Nolangroup S.p.A., con un capitale sociale di Euro 1.040.000,00 e n. 319 dipendenti circa, opera in Italia (Brembate di Sopra - BG), dove possiede anche unità locali/stabilimenti (sempre in provincia di Bergamo), attraverso un Consiglio di Amministrazione (di cinque membri) dotato di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria

amministrazione (che non siano riservati dalla legge o dallo statuto alla decisione dei soci) nonché attraverso Procuratori assegnatari di specifici poteri mediante il conferimento di procure speciali/institorie.

Nolangroup S.p.A. è dotata di Collegio Sindacale (con 3 membri effettivi e 2 supplenti) ed è sottoposta a revisione di bilancio da parte di una società di revisione (attualmente, 2022, PriceWaterhouseCoopers S.p.A.).

La Società, peraltro, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha provveduto a nominare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il medico competente, a conferire le deleghe in tema di sicurezza riguardanti gli stabilimenti e a favorire la nomina di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

*

Con il presente documento Nolangroup intende conformarsi alle disposizioni legislative e alle sollecitazioni introdotte nel nostro ordinamento dal D. Lgs. 231/2001 in tema di “*responsabilità amministrativa*” delle persone giuridiche, e intende altresì cogliere l’occasione offerta da tale normativa per evidenziare, ancora una volta, quali siano le politiche (ed i principi) di comportamento della Società, in particolare fissando, con chiarezza e con forza, i valori dell’etica e del rispetto della legalità, avendo come obbiettivo ultimo la realizzazione di un vero e proprio “manuale” di politica di prevenzione e di contenimento del rischio di reato che possa consentire ai singoli di poter prontamente rintracciare, in ogni situazione, l’assetto dei valori perseguiti e gli strumenti operativi all’uopo disponibili.

Il presente Modello, anche al fine di agevolarne l’eventuale e futuro aggiornamento ⁽¹⁾ sulla base dei continui cambiamenti ed integrazioni cui sarà soggetto, è composto dalle seguenti sezioni:

- 1) Modello Parte Generale
- 2) Modello Parte Speciale n. 1 - Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione
- 3) Modello Parte Speciale n. 2 – Reati Societari
- 4) Modello Parte Speciale n. 3 – Reati Transnazionali
- 5) Modello Parte Speciale n. 4 – Omicidio e lesioni colpose derivanti da infortuni sul lavoro e malattie professionali
- 6) Modello Parte Speciale n. 5 – Delitti Informatici
- 7) Modello Parte Speciale n. 6 - Reati in materia di violazione del diritto d’autore

⁽¹⁾ L’aggiornamento riguarda l’eventuale inserimento di nuovi Reati o di nuove condotte illecite o modifiche di business, conservando invece il Modello, una struttura ed una funzione orientativa che resterà immutata, sia con riferimento ai principi in esso stabiliti che con riguardo agli Strumenti di Prevenzione ivi richiamate.

- 8) Modello Parte Speciale n. 7 – Reati in materia di segni di riconoscimento e contro l'industria e il commercio
- 9) Modello Parte Speciale n. 8 – Reati Ambientali
- 10) Modello Parte Speciale n. 9 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare – Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- 11) Modello Parte Speciale n. 10 – Autoriciclaggio
- 12) Modello Parte Speciale n. 11 – Reati tributari
- 13) Allegato A: le linee guida di Confindustria
- 14) Allegato B: Elenco dei Reati di cui al D. Lgs 231/2001 (e successive modifiche e integrazioni)
- 15) Allegato C: i processi sensibili
- 16) Allegato D: Documento di valutazione dei rischi.

1. Il D. Lgs. 231/2001

1.1 Considerazioni generali

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231⁽²⁾ rubricato “*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 in Italia la “responsabilità amministrativa” delle società.

Si tratta di una innovazione di notevole rilievo in quanto, fino alla data di entrata in vigore del Decreto, non era possibile individuare nell’ordinamento italiano un sistema normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti degli enti (*rectius* delle società) per i reati posti in essere, nell’interesse o a vantaggio degli stessi, da parte di amministratori e/o dipendenti.

Il Decreto prevede dunque la responsabilità (e la conseguente “*sanzionabilità*”) delle società in relazione a taluni reati commessi (o anche solo tentati) nell’interesse o a vantaggio della società stessa, come detto, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le società possono, al fine di beneficiare dell’esimente prevista nel Decreto, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

*

I soggetti giuridici destinatari ⁽³⁾ delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 sono:

- *le società;*
- *gli enti forniti di personalità giuridica;*
- *le associazioni anche prive di personalità giuridica.*

L’art. 5 del Decreto prevede la responsabilità dell’ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio ⁽⁴⁾ da:

⁽²⁾ Pubblicato sulla G.U. serie generale n. 140 del 19 giugno 2001.

⁽³⁾ Alla luce dell’interpretazione giurisprudenziale, nella platea dei destinatari del decreto figurano anche società di diritto privato che esercitino un pubblico servizio - per esempio in base a un rapporto concessorio - e società controllate da pubbliche amministrazioni.

In particolare, le Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza 28699 del 2010 hanno ritenuto le s.p.a. a partecipazione mista pubblico-privata soggette al decreto 231. Infatti, considerata la forma societaria, esse sono qualificate come enti a carattere economico che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale, ma al più intercettano nella loro attività valori di rango costituzionale.

Al contrario, è stato superato il tentativo di includere le imprese individuali tra i destinatari della disciplina della responsabilità da reato degli enti. La giurisprudenza di legittimità ha infatti confermato che il decreto 231 può applicarsi solo ai soggetti collettivi (Cass., VI sez. pen., 30085/2012).

⁽⁴⁾ Secondo l’impostazione tradizionale, elaborata con riferimento ai delitti dolosi, l’interesse ha un’indole soggettiva. Si riferisce alla sfera volitiva della persona fisica che agisce ed è valutabile al momento della condotta: la persona fisica non deve aver agito contro l’impresa. Se ha commesso il reato nel suo interesse personale, affinché l’ente sia responsabile è necessario che tale interesse sia almeno in parte coincidente con quello dell’impresa (cfr. anche Cass., V Sez. pen., sent. n. 40380 del 2012).

Per contro, il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici - soprattutto di carattere patrimoniale - tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest’ultimo (Cass., II Sez. pen., sent. n. 3615 del 2005).

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione (dell'ente stesso o di una sua unità organizzativa autonoma); per esempio gli amministratori, i direttori generali, i responsabili di divisione; in questa categoria vanno comprese le persone che, anche di fatto, esercitano la gestione dell'ente; per esempio, soci non amministratori e gli amministratori di fatto ⁽⁵⁾;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nel precedente alinea; per esempio, dipendenti con facoltà decisionali, seppur limitate.

La società quindi, secondo il Decreto, non risponde se le persone sopra indicate, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

I Reati che vengono in considerazione saranno analizzati in dettaglio nelle parti speciali del Modello.

*

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo degli illeciti d'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori già esistenti.

Per questa ragione, il Giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto è, altresì, chiamato a giudicare, nello stesso procedimento, della responsabilità amministrativa della società e ad applicare la sanzione conseguente, secondo una tempistica e una disciplina che risultano “tipiche” del processo penale.

Al riguardo, la responsabilità della società sorge per connessione con la realizzazione di uno dei Reati da parte di una persona fisica legata da un rapporto funzionale con l'ente stesso.

La società, sempre secondo il Decreto, può essere ritenuta responsabile qualora il Reato sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, mentre la responsabilità viene meno nel caso in cui l'autore dello stesso abbia agito, come sopra ricordato, nell'interesse esclusivo proprio o di terzi (e, quindi, con condotte estranee alla politica d'impresa).

⁽⁵⁾ Si tratta dei c.d. “*soggetti in posizione apicale*” ex art. 6 del Decreto. In altre parole, nella nozione di “soggetti apicali” vanno ricompresi tutti quei soggetti che sono competenti a definire le politiche d'impresa e rispetto ai quali opera il criterio di immedesimazione organica (il principio è noto: le persone giuridiche non possono infatti svolgere la loro attività se non avvalendosi di organi, cioè di persone fisiche poste al loro servizio, che esercitano le facoltà e le potestà di cui la persona giuridica è titolare. Pertanto, è la persona fisica che, mettendo a disposizione dell'ufficio la sua attività e volontà, consente l'esercizio delle potestà inerenti all'ufficio stesso. Tra l'organo e il soggetto ad esso preposto esiste un rapporto definito di “*immedesimazione organica*”; pertanto, le persone fisiche titolari degli organi non vengono in considerazione quali soggetti giuridici diversi ed estranei all'ente ma, nell'esercizio delle loro funzioni, diventano parte integrante di esso, configurandosi come elementi strutturali dell'organizzazione dell'ente. Si ha, pertanto, una situazione giuridica diversa da quella che opera nel caso di rappresentanza, che invece è una relazione intersoggettiva. Nel caso della rappresentanza, infatti, assume rilievo l'imputazione dell'effetto in capo ad un soggetto diverso da quello a cui si riferisce l'imputazione dell'atto. Quando ricorre il fenomeno dell'organo, invece, anche l'atto, oltre che l'effetto, è imputato all'ente collettivo nell'ambito del quale l'organo ha agito).

L’“amministratore di fatto” è, invece, colui che, senza essere investito formalmente da nessuna carica e qualifica societaria, esercita comunque, al momento della commissione dell'illecito, le relative funzioni.

Il tipo di rapporto funzionale che lega all'ente colui che commette l'illecito penale può essere di rappresentanza o di subordinazione⁶.

Nel primo caso (rapporto di rappresentanza), quando l'autore del reato è una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché una persona che esercita, anche di fatto, la gestione dello stesso, il legislatore ha previsto una presunzione di colpa per l'ente (società), in considerazione della circostanza che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso.

Nel secondo caso (rapporto di subordinazione), quando invece l'autore del reato è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, si avrà la responsabilità dell'ente soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

La società non va esente da responsabilità quando l'autore del reato non è stato identificato⁷ o non è imputabile e anche nel caso in cui il Reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

In caso di illecito commesso all'estero, gli enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non decida di procedere nei loro confronti.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono tuttavia – e come già accennato - una forma specifica di esonero dalla responsabilità, qualora la società dimostri, tra l'altro, di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione, di Gestione e di Controllo idonei a prevenire i Reati e di aver nominato un organismo di controllo dotato di autonomi poteri di iniziativa e (appunto) di controllo sui Modelli.

Il Modello deve essere essenzialmente fondato su un sistema di controlli preventivi attuato anche mediante l'adozione di protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni nell'ambito degli specifici processi includenti fattori di rischio tipici.

1.2 L'efficacia del Modello e l'apparato sanzionatorio

L'efficacia del Modello deve essere garantita attraverso la verifica costante della sua corretta applicazione e l'adozione di un adeguato sistema sanzionatorio.

⁶ Nel sistema sanzionatorio delineato dal D.Lgs. 231/01 l'illecito dell'ente è strutturato su una fattispecie complessa costituita sul piano oggettivo da due elementi essenziali: la realizzazione di un reato presupposto ("espressamente" previsto nel catalogo delineato nella sezione III del capo I del D.Lgs. 231/01) da parte di un soggetto che abbia un rapporto qualificato con la persona giuridica e la commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. A questi elementi si aggiunge l'elemento "soggettivo" della colpa di organizzazione diversamente connotato a seconda che il delitto presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale (art. 6 D.Lgs. 231/01) o sottoposto all'altrui vigilanza e direzione (art. 7 D.Lgs. 231/01). Sul punto, *ex plurimis* Cass. Pen. Sez. VI, n. 15543/2021, Cass. Pen. Sez. VI n. 28210/2020.

⁷ "La responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile e dunque anche quando la persona fisica a cui era stata attribuita la responsabilità del reato presupposto è stata assolta per non avere commesso il fatto. Il mutamento della persona fisica ritenuta effettivamente responsabile del reato contestato non incide sul perimetro della contestazione di reato di cui è destinatario l'ente", Cfr. Cass. Pen., Sez. I, n. 35818/2015.

A tale fine, la Società deve creare al proprio interno un Organismo di Vigilanza (e di Controllo) dotato di poteri autonomi di iniziativa e di controllo, che verifichi il funzionamento, l'attuazione e l'attualità del Modello.

*

Per quanto riguarda invece il sistema sanzionatorio (essenzialmente binario⁸), il legislatore ha previsto, accanto a sanzioni interdittive, l'applicazione all'ente di una sanzione pecuniaria – a struttura bifasica ⁽⁹⁾ - commisurata per quote.

Pertanto, ed in via esemplificativa, il giudice, in caso di procedimento, determinerà il numero delle quote in relazione alla gravità dell'illecito ed assegnerà ad ogni singola quota un valore economico.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi, sanzioni interdittive, quali per esempio:

1. *l'interdizione dall'esercizio dell'attività;*
2. *la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;*
3. *il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;*
4. *l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;*
5. *il divieto di pubblicizzare beni o servizi.*

Il legislatore ha inoltre previsto che tali misure interdittive possano essere applicate, su richiesta del Pubblico Ministero, anche in via cautelare, cioè a dire, durante la fase delle indagini.

Le sanzioni interdittive pongono limiti alla capacità di agire sul mercato e sono quindi destinate ad incidere in modo significativo sulla capacità di profitto delle società (è la c.d. funzione "*general-preventiva*"). Proprio per questa ragione le sanzioni interdittive possiedono una maggiore efficacia deterrente rispetto alle sanzioni pecuniarie ⁽¹⁰⁾.

Per quanto riguarda l'efficacia temporale di tali sanzioni, il Decreto distingue tra sanzioni interdittive temporanee e sanzioni interdittive definitive.

Il Decreto traccia le linee guida attraverso le quali i giudici determinano, in concreto, la sanzione da irrogare:

⁽⁸⁾ Come indicato nella Relazione al D.lgs. 231/2001.

⁽⁹⁾ Il giudice quindi in una prima fase determinerà il numero di quote da applicare al caso di specie, compreso tra 100 e 1000 e, in una seconda fase, determinerà il valore di ogni singola quota in un "*range*" predeterminato (da un minimo di 258 ad un massimo di 1.549 euro).

⁽¹⁰⁾ Le sanzioni pecuniarie sono infatti "*gestibili*", da parte delle società, attraverso i normali criteri "*costi-benefici*" e sono altresì "*ammortizzabili*" attraverso la stipulazione di apposite polizze assicurative o attraverso la legittima costituzione di "fondi di rischio".

- la gravità del fatto (oggettiva e soggettiva; grado di responsabilità dell'ente) ⁽¹¹⁾;
- le condizioni economiche della società ⁽¹²⁾;
- l'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti ⁽¹³⁾.

*

Il sistema sanzionatorio così previsto dal D. Lgs. 231/2001 si completa infine con l'applicazione della confisca e la pubblicazione della relativa sentenza.

Infine, è utile segnalare che, al verificarsi di specifiche condizioni, il Giudice, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, ha altresì la facoltà di inviare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività della società per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva applicata.

1.3 Obiettivi perseguiti dalla Società

La Società, con l'adozione del presente Modello si pone l'obiettivo di dotarsi e di adeguare il complesso dei principi di comportamento e di condotta già esistenti, nonché di aggiornare procedure e protocolli che, ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni esistenti, risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal D. Lgs. 231/2001, sia in fase di prevenzione dei Reati, che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare, con l'adozione del Modello, la Società intende comunicare ai Destinatari, come peraltro già indicato nelle premesse, il complesso dei doveri e dei comportamenti a cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nel relativo allegato al presente Modello.

Il Modello, pertanto, integra gli strumenti organizzativi, di prevenzione e di controllo (ossia gli Strumenti di Prevenzione) già operanti, quali, oltre al Consiglio di Amministrazione e al Presidente, quelli nel seguito indicati:

- il **Codice Etico**: elenca i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società, ai quali questi devono attenersi, nel rispetto delle

⁽¹¹⁾ Il grado di responsabilità della società presuppone l'analisi degli autori dei Reati (cioè se essi siano soggetti in posizione apicale ovvero soggetti a questi subordinati). Di regola i Reati commessi dai soggetti che rivestono posizioni apicali concretizzano (dal punto di vista oggettivo) una maggiore gravità poiché implicano il coinvolgimento dei vertici della società e quindi l'immediata riferibilità alle "politiche aziendali". Invero, i Reati commessi dai "sottoposti" presuppongono, in astratto, una deficienza organizzativa.

⁽¹²⁾ Come indicato nella Relazione al Decreto. Tale criterio svolge il compito di adeguare la sanzione irrogata alle condizioni economiche del reo, assicurando, quindi, l'effettività della sanzione irrogata. Ciò vale sia per le sanzioni economiche che per quelle interdittive. La determinazione delle "condizioni economiche dell'ente" avverrà tramite indagini su bilanci e scritture contabili ovvero tramite relazioni peritali.

⁽¹³⁾ Lieve entità del danno, attenuazione delle conseguenze del reato o aver adottato o reso operativo un modello di organizzazione gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di ulteriori Reati.

leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui il Gruppo opera, e garantisce il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine aziendale. In particolare, nel Codice Etico di cui trattasi, è rimarcato che Nolangroup S.p.A.:

- è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno le leggi ed i regolamenti vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività ed i principi etici di comune accettazione secondo gli standard internazionali, nella conduzione degli affari: trasparenza, correttezza e lealtà;
- rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, gli investitori, i fornitori e i concorrenti) per raggiungere i propri obiettivi economici, che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della performance in termini di qualità e convenienza dei prodotti e dei servizi, fondata sull'esperienza, sull'attenzione al cliente e sull'innovazione;
- adotta strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione;
- assicura al mercato, agli investitori e alla comunità in genere, pur nella salvaguardia della concorrenzialità delle rispettive imprese, una piena trasparenza sulla propria azione;
- si impegna a promuovere una competizione leale, che considera funzionale al suo stesso interesse così come a quello di tutti gli operatori di mercato, dei clienti e degli interlocutori in genere;
- persegue l'eccellenza e la competitività nel mercato, offrendo ai propri clienti prodotti e servizi di qualità, che rispondano in maniera efficiente alle loro esigenze;
- è consapevole della strategicità dei servizi erogati per il benessere e la crescita delle comunità nelle quali operano;
- tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale;
- impiega responsabilmente le risorse, avendo quale traguardo uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future.

- **Il regolamento interno Relativo alla Disciplina sull'uso degli Strumenti Aziendali:** l'aumento e la diffusione delle tecnologie informatiche ed in particolare l'accesso alla rete Internet dai Personal Computer (PC) aziendali, espone la Società a rischi sia di carattere patrimoniale che penale, unitamente a problemi relativi alla sicurezza, all'immagine e alla tutela della privacy dell'azienda stessa. Per tale ragione, l'utilizzo degli strumenti aziendali (siano essi la rete internet, le e-mails, il telefono, ecc.) deve sempre ispirarsi ai doveri di correttezza, buona fede, diligenza e fedeltà, principi cardine del rapporto di lavoro con la Società. Con tale documento, dunque, Nolangroup S.p.A. adotta le regole relative all'uso degli strumenti aziendali al fine di tutelare la privacy, la sicurezza e l'immagine della società stessa, disciplina le condizioni per il corretto utilizzo di tali strumenti da parte dei Dipendenti, collaboratori e consulenti e contiene informazioni utili per comprendere quali atteggiamenti gli stessi devono porre in essere o devono evitare al fine di contribuire a garantire la sicurezza informatica di tutta l'azienda.

- **Il sistema Qualità:** all'interno della Società è presente un laboratorio riconosciuto idoneo dal Ministero dei Trasporti Italiano, che verifica il soddisfacimento dei test di conformità richiesti dalle varie normative vigenti. Successivamente, i prodotti vengono inviati a laboratori di terzi per ottenere le relative omologazioni. Una volta conseguite le omologazioni (tutti i caschi del Gruppo Nolan sono conformi alla normativa europea ECE/ONU 22-05, in vigore fino a dicembre 2023, e alla nuova normativa ECE/ONU 22-06), inizia la produzione in serie dei prodotti, costantemente monitorata attraverso attenti controlli sui singoli componenti. Al laboratorio interno è, inoltre, affidato il compito di effettuare i controlli su materiali, prodotti e processo produttivo, attraverso prove distruttive a campione, al fine di garantire qualità costante. La Società opera con un sistema di gestione per la qualità dell'organizzazione (ISO 9001:2015) che permette di migliorare continuamente i vari processi, dalla progettazione, allo sviluppo, alla produzione, alla vendita.
- **Il “modello organizzativo” ex D. Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza):** si tratta del sistema costituito dal documento di valutazione dei rischi ex D.Lgs. 81/2008 e s.m., delle procedure, intendendosi con ciò l'analisi globale e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e protezione ed a elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza. In particolare, con tale documento, si è proceduto alla valutazione dei rischi in ambiente di lavoro per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, all'informazione e alla formazione dei Dipendenti sui rischi della mansione svolta, sulle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione da attivare (istruzioni circa eventuali dispositivi di protezione individuale, circa l'utilizzo di videotermini, circa gli agenti chimici e le sostanze pericolose, circa la movimentazione manuale dei carichi e la segnaletica di sicurezza), si sono condotti gli accertamenti sanitari richiesti, verificato l'apprendimento in tema dei lavoratori, provveduto alle nomine richieste, alla valutazione all'esposizione a rumore nell'ambiente di lavoro, all'analisi relativa ai prelievi di campioni di acqua di scarico in pubblica fognatura, all'analisi dell'aria nell'ambiente di lavoro (per la determinazione dell'esposizione ad inquinanti aerodispersi e polveri), all'indagine circa l'emissione in atmosfera, nonché all'organizzazione dei servizi antincendio e primo soccorso.
- **Il sistema dei poteri e l'organigramma aziendale:** rappresentano la mappatura dei poteri necessari al funzionamento aziendale e delle relative funzioni (di cui si può prendere visione consultando un'aggiornata visura camerale e un aggiornato organigramma aziendale) che si articolano in:
 - poteri interni, definiscono le competenze ed i limiti di operatività attribuiti ai responsabili delle varie funzioni aziendali, per autorizzare internamente specifiche operazioni di loro competenza;
 - poteri esterni, rilasciati tramite procure, per legittimare nei confronti di terzi, gli amministratori alla firma di documenti che impegnano formalmente la Società. Le procure identificano - per tipologia di operazioni, limiti d'importo ed arco temporale, a condizione che gli eventuali oneri siano previsti nel budget d'esercizio approvato - i procuratori in possesso dei relativi poteri.

- **Il sistema di controllo e revisione legale dei conti:** la Società è sottoposta alla revisione legale dei conti da parte di una società di revisione, oltre ad essere soggetta al controllo del Collegio Sindacale.
- **L'attività formativa continua:** si tratta di una vera e propria attività di informazione e formazione continua inerente tutti gli Strumenti di Prevenzione qui descritti.
- **Le regole di comportamento non codificate, ma diffuse nella Società.**

1.4 Esonero dalla responsabilità dell'ente

In sintesi, il Decreto prevede che la società non risponda dei Reati:

- *nel caso in cui i soggetti apicali e/o subordinati abbiano agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi e nel caso in cui la Società provi di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i Reati;*
- *se è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione: il c.d. organismo di vigilanza (il collegio sindacale sarà uno degli interlocutori istituzionali di tale organismo, per le evidenti affinità professionali e per i relativi compiti);*
- *se le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione ⁽¹⁴⁾.*

1.5 Considerazioni conclusive

La Società, in considerazione dell'attività sociale svolta, che rende altamente improbabile la commissione dei reati presi in esame dai seguenti articoli del Decreto:

- 24-ter "*Delitti di criminalità organizzata*"
- 25-quater "*Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*"
- 25-quater 1 "*Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili*"
- 25-terdecies "*Razzismo e xenofobia*"
- 25-sexiesdecies "*Contrabbando*"

⁽¹⁴⁾ Ai fini della responsabilità dell'ente occorre infatti non solo che il Reato sia "oggettivamente" ricollegabile all'ente stesso (cfr. art. 5 del Decreto: cioè che sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società) ma che lo stesso sia una sorta di "manifestazione" della politica aziendale ovvero che derivi da una "colpa di organizzazione". Nel caso in cui il reato sia frutto di una elusione volontaria del Modello da parte dell'autore e quindi il reato non sia né prevenibile né prevedibile da parte dell'ente attraverso criteri di diligenza appropriati, verrà meno la colpa di organizzazione. Infatti, il Modello potrà essere considerato efficiente, nonostante la commissione di un Reato, nei casi in cui, come detto, la condotta dell'autore del reato non potesse essere prevedibile e prevenibile dalla Società avvalendosi degli usuali criteri di diligenza; in questi casi, la responsabilità dell'ente non opererà.

- 25-septiesdecies "*Delitti contro il patrimonio culturale*"
- 25-optiesdecies "*Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*"

ha ritenuto di non dedicarsi alla trattazione degli stessi.

- In merito, invece ai reati di cui all'art. 25-quinquies del Decreto: "*Delitti contro la personalità individuale*", sono state prese in considerazione alcune fattispecie di reato, indicate nel documento di valutazione dei rischi;
- così come per i reati di cui all'art. 25-octies: "*Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio*", in relazione al quale è stata dedicata particolare attenzione al reato di autoriciclaggio, e per i reati di cui all'art. 25-octies 1 "*Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti*" in relazione ai quali è stato preso in considerazione il reato di cui all'art. 493 c.p.;
- infine, in relazione ai reati di cui all'art. 25-quaterdecies "*Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati*" è stato valutato il reato di cui all'art. 1 L. 401/89.

*

2. Le Linee Guida

Come già anticipato, il Decreto prevede che il Modello possa essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.

I principi cui possono ispirarsi i Modelli possono essere rinvenuti nel codice di comportamento (Linee Guida) predisposto da Confindustria il 7 marzo 2002, e nei successivi aggiornamenti, allegato al presente Modello (All. A – Linee guida di Confindustria)

*

3. Il Modello

3.1 La costruzione del Modello

La redazione del Modello è stata preceduta, come detto, da una serie di attività preparatorie e preliminari dirette allo studio approfondito della Società al fine di pervenire alla realizzazione di un sistema di prevenzione e di gestione dei rischi di Reato che, nonostante sia un sistema in “*itinere*”, è in linea con le disposizioni del Decreto.

Queste attività hanno comportato, oltre all’analisi dei documenti societari (visura, analisi dello statuto della società, manuali, procedure, organigramma, *job description*, ecc.) e all’esame della normativa vigente, lo svolgimento di interviste e colloqui con il *management* dell’azienda, allo scopo di individuare e censire i contatti, i comportamenti ed i processi suscettibili di (potenzialmente) risolversi nei Reati.

Si descrivono qui di seguito, brevemente, le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del Modello.

1) Mappatura aziendale delle aree a rischio reato

La redazione ed implementazione di un modello di prevenzione è strettamente legata ad una corretta ed efficace (previa) mappatura dei rischi-reato.

La Società è dunque chiamata ad effettuare un’indagine dei fattori di rischio e degli elementi di criticità tipici del suo agire, considerando la complessità aziendale, la frammentazione delle competenze, la polverizzazione dei processi decisionali e la c.d. *procedimentalizzazione* dell’attività.

In questa fase assumono un ruolo importante l’analisi dei flussi informativi aziendali (le comunicazioni) e dei flussi decisionali, nonché la politica attuata dalla Società (intesa sia come concreta distribuzione del potere che come analisi dei rapporti di forza esistenti tra le diverse unità).

Il fine di questa fase è l’analisi del contesto aziendale, per identificare in quale area e/o settore di attività e secondo quale modalità vi sia la (*potenziale*) possibilità di commissione dei Reati.

2) Identificazione dei Processi Sensibili

L’identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (principali procedure in essere, deleghe di poteri, visure societarie, ecc.), nonché attraverso una serie di interviste con i soggetti “*chiave*” nell’ambito dell’impresa, proprio al fine di individuare i Processi Sensibili e i sistemi e/o le procedure di controllo già in atto.

Questa analisi ha tenuto in debita considerazione tutte le attività che prevedano, anche in astratto, un contatto ovvero una interazione tra talune risorse aziendali e, per esempio, soggetti qualificabili come pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, nonché, come già detto, considerando le attività che possano influire sulla commissione dei reati societari ovvero, più in generale, dei Reati.

3) **Sistema di controllo – protocolli specifici**

Sulla base dei Processi Sensibili, come sopra individuati, delle procedure e dei controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del Decreto, si è proceduto ad individuare e verificare il grado di efficacia dei sistemi operativi e di controllo già in essere, allo scopo di reperire eventuali punti di criticità rispetto alla prevenzione del rischio-reato; si sono quindi individuate le azioni atte a migliorare o integrare le attuali procedure interne ed i requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un Modello “specifico”.

4) **Indagine storica**

Questa fase si pone il fine di esaminare la storia (ed i “*precedenti*”) della Società e verificare l’esistenza di eventuali inclinazioni o propensioni alla illegalità.

5) **Modalità di commissione dei Reati**

Vengono descritte le possibili modalità di commissione dei Reati allo scopo di forgiare indispensabili cautele preventive.

6) **Redazione del Modello Organizzativo**

Il Modello, come detto, è costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le diverse categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, nonché da allegati rappresentativi dei codici comportamentali della Società, e, infine, da documenti inerenti o rappresentanti la struttura societaria.

3.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello consentono a Nolangroup S.p.A. di beneficiare dell’esimente prevista dal Decreto e, comunque, di “*disinnescare*” le fonti di rischio penale legate alla specifica attività d’impresa, migliorando la sua *corporate governance* e limitando il rischio di commissione dei Reati.

Scopo del Modello, quindi, è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo (sia preventivo che “*ex post*”) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del Reato di commettere un illecito, dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Nolangroup di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza e la sensibilità, nei Destinatari che operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere, - in caso di comportamenti non conformi alle norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali¹⁵.

3.3 L'adozione del Modello e successive modifiche

La Società ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 maggio 2007 e, successivamente, il testo è stato periodicamente aggiornato.

Le successive modifiche, integrazioni e aggiornamenti del Modello e dei documenti connessi, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza (OdV), sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Nolangroup S.p.A.

Il Modello sarà modificato, aggiornato ed integrato, anche nel momento in cui siano state rilevate infrazioni o violazioni alle prescrizioni nello stesso contenute, ovvero in caso di cambiamenti organizzativi o nell'attività di particolare rilevanza.

¹⁵ L'adozione di eventuali sanzioni compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione non avendo l'organismo di vigilanza poteri di intervento, bensì di vigilanza e controllo.

4. I Processi Sensibili di Nolangroup S.p.A.

Le attività ritenute sensibili, anche sulla base di quanto indicato nel documento di valutazione dei rischi, sono indicate nell'Allegato C al presente documento.

*

5. L'organismo interno di vigilanza (OdV)

5.1 Identificazione dell'organismo interno di vigilanza e requisiti.

L'OdV è costituito da soggetti con adeguate conoscenze specifiche e tecniche in ambito contabile, amministrativo, legale e aziendale.

L'OdV ha compiti di “*controllo*” diversi da quelli svolti dagli altri organi aziendali esistenti (CdA, Sindaci, Società di Revisione, ecc.).

L'OdV nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società, è composto da un membro esterno esperto in ambito legale, un membro esterno esperto in ambito fiscale-amministrativo o di controllo e un membro interno.

*

Nel dettaglio, le attività che l'OdV è chiamato ad assolvere, anche sulla base delle indicazioni contenute gli artt. 6 e 7 del Decreto, possono così schematizzarsi:

- *vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il modello istituito;*
- *disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;*
- *analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;*
- *cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti. Tale cura, di norma, si realizza in due momenti distinti ed integrati:*
 - *presentazione di proposte di adeguamento del Modello verso gli organi/funzioni aziendali in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale;*
 - *follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.*

*

All'OdV viene garantita la necessaria autonomia e indipendenza.

In caso di temporaneo impedimento dell'OdV o di un suo membro di durata superiore a due mesi, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina di un supplente.

Il supplente cessa dalla carica quando viene meno l'impedimento che ha determinato la sua nomina.

L'OdV resta in carica fino a revoca o dimissioni.

Il compito di vigilanza si esplica, in via generale, nell'esercizio dei poteri di controllo e di ispezione: l'Organismo di Vigilanza può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad interventi di controllo e di verifica in merito all'efficacia e all'applicazione del Modello.

Nell'esercizio di tali poteri potrà richiedere di consultare la documentazione inerente l'attività svolta dalle singole funzioni e dai soggetti preposti alle fasi dei processi a rischio oggetto di controllo e/o di ispezione, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte.

In particolare, sono previste:

- verifiche su singoli atti: periodicamente procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- periodicamente procederà ad una verifica dell'efficacia degli strumenti organizzativi, anche attraverso:
 - un riesame delle situazioni analizzate;
 - una verifica del livello di conoscenza del Modello in azienda;
 - le richieste o le segnalazioni pervenute.

L'OdV, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta introdotte, nonché all'accertamento dell'esistenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

5.2 Nomina e revoca

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- i. *la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001;*
ovvero
- ii. *la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici;*
ovvero
- iii. *l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.*

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'OdV sulla base dell'esperienza (concreta e pratica) di attuazione del Modello, l'eventuale revoca

degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Sindaco.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'OdV ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

È fatto obbligo di informazione in capo a qualunque funzione aziendale a fronte di richieste da parte dell'OdV o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'OdV.

5.3 Rapporti tra Destinatari e Organismo di Vigilanza

Nell'ambito della descritta autonomia e indipendenza e in ragione di tali peculiari caratteristiche, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione di Nolangroup S.p.A. e/o il Collegio Sindacale, in merito all'applicazione e all'efficacia del Modello o con riferimento a specifiche e significative situazioni.

I Destinatari devono attenersi alle disposizioni previste nel Modello relative alle informazioni e comunicazioni nei confronti dell'OdV.

All'OdV devono essere trasmesse le informazioni relative ai procedimenti, agli accertamenti ed alle verifiche aventi per oggetto le condotte previste nel Modello, nonché di tutti quegli eventi che siano in qualsiasi modo attinenti a tali Reati.

L'OdV deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento avente ad oggetto sia il Modello che la struttura societaria di Nolangroup S.p.A.

L'OdV, di concerto con le funzioni preposte, potrà adottare proprie disposizioni operative che stabiliscano modalità e termini per la gestione e la diffusione di notizie, dati e altri elementi utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo dell'organo stesso.

5.4 Flussi informativi: *reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.

L'Organismo di Vigilanza informa in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici, comunicando l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati.

Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. *annuale*, nei confronti del Consiglio;
- ii. *annuale*, nei confronti del Collegio Sindacale;
- iii. e, ove risultino accertati fatti di particolare rilevanza, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Sindaco previa informativa al Presidente.

Si prevede, inoltre, quanto segue:

a) alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, ferma restando l'azione di responsabilità *ex artt.* 2393 e ss. del codice civile, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti gli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, modulati a seconda della gravità delle infrazioni compiute e sino all'applicazione della sanzione culmine rappresentata dalla destituzione della carica, come indicato nel successivo capitolo 7. In questo modo anche le (eventuali) modeste violazioni del Modello da parte degli amministratori saranno sanzionate adeguatamente, evitando il consolidamento di pratiche devianti. Come sarà indicato nella sezione 7, gli amministratori si impegnano a prendere visione del Modello impegnandosi altresì al rispetto delle previsioni ivi contenute e a soggiacere, se del caso, alle sanzioni (convenzionali) ivi stabilite.

b) Alla notizia di una violazione del Modello commessa da parte del Collegio Sindacale, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione, il quale procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni.

5.5 Reporting verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto o, comunque, in relazione a notizie rilevanti ed inerenti la vita della Società, le consumazioni dei Reati, ecc.

I soggetti apicali o subordinati che vengano a conoscenza di fatti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, o attinenti alla violazione del Modello, devono segnalarli all'Organismo di Vigilanza, attraverso l'indirizzo e-mail all'uopo predisposto (*odv@nolan.it*).

Il sistema di segnalazione, gestito dall'OdV, è di tipo informatico (indirizzo e-mail dedicato) e garantisce la riservatezza del segnalante ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto.

Ulteriori canali di segnalazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto, potranno essere adottati dall'OdV in aggiunta a quelli sopra descritti.

I consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'indirizzo e-mail dell'Organismo di Vigilanza.

Trovano applicazione le sanzioni di cui al capitolo 7 (cfr. *infra*) nei confronti di coloro che:

- i. violano le misure di tutela della riservatezza del segnalante; ovvero
- ii. commettono atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; ovvero
- iii. effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizie di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso eventuali Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.6 Rapporti tra OdV della Società e quelli di eventuali società controllate

Eventuali società controllate dalla Società istituiscono un autonomo e indipendente OdV. Gli OdV delle controllate, ove sia necessario il ricorso a risorse esterne per l'esecuzione dei controlli, richiedono preventivamente il supporto delle risorse allocate presso l'OdV della Società controllante.

Eventuali interventi correttivi sui Modelli organizzativi delle società controllate, conseguenti ai controlli effettuati, saranno di esclusiva competenza delle stesse controllate.

L'OdV della controllata informa l'OdV della controllante in ordine ai fatti rilevati, alle sanzioni disciplinari e agli adeguamenti del presente Modello.

5.7 Raccolta e conservazione delle informazioni

Tutte le informazioni, segnalazioni e *report* previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito *database* informatico e/o cartaceo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

Le informazioni e i dati conservati nel *database* sono posti a disposizione di soggetti esterni all'OdV solo previa autorizzazione dell'OdV.

5.8 Clausola generale

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di valutazione sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

L'OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l'attività dell'OdV sia efficace e penetrante, e fermo restando il suo potere e responsabilità per la vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la "*calendarizzazione*" della sua attività, la "*verbalizzazione*" delle riunioni, la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV stesso, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel Modello.

Un membro del Collegio Sindacale potrà partecipare, senza diritto di voto, alle sessioni di riunione dell'OdV.

*

6. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

È data ampia divulgazione dei principi contenuti nel Modello e la Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei Destinatari.

I principi e i contenuti del Modello sono comunicati formalmente ai Destinatari, e sono inoltre divulgati mediante corsi di formazione ai quali gli stessi sono tenuti a partecipare.

Sono, inoltre, definite iniziative di formazione e informazione mirata, che possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche (p.e. *e-learning*).

Il Modello e la sua relativa adozione saranno infine portati a conoscenza – anche tramite formali comunicazioni - di tutti coloro con i quali la Società intrattiene relazione d'affari.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società potrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

*

7. Sistema disciplinare

7.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di efficacia deterrente) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al Modello, rende efficiente e praticabile l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso¹⁶.

La predisposizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Le violazioni delle norme del codice etico, nonché di quanto previsto nel presente Modello (inteso nella sua totalità e, quindi, nella sua parte generale e nelle singole parti speciali), ledono il rapporto di fiducia instaurato dai Destinatari con la Società e, conseguentemente, comportano le azioni disciplinari nel seguito indicate, indipendentemente dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

7.2 Misure nei confronti di Dipendenti

7.2.1 Violazioni del Modello

La violazione del presente Modello comporta l'avvio della procedura di accertamento delle mancanze stabilita dal CCNL applicato dalla Società.

Pertanto:

- ad ogni notizia di violazione del presente Modello comunicata da parte dell'OdV viene dato impulso alla procedura di accertamento da parte della Funzione Risorse Umane e/o del responsabile aziendale in cui la violazione si è verificata;
- nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata una violazione del presente Modello, dopo aver sentito l'OdV, viene individuata dalla Funzione Risorse Umane e da questa irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata, la sanzione disciplinare prevista dal CCNL;
- la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

¹⁶ Un punto qualificante nella costruzione del modello è costituito dalla previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice etico, nonché delle procedure previste dal Modello. Infatti, per valersi dell'efficacia esimente del Modello, l'ente deve assicurarsi che questo sia adottato, ma anche efficacemente attuato. La giurisprudenza ha negato efficacia esimente a modelli organizzativi privi dell'espressa declinazione di sanzioni disciplinari, in particolare nei confronti di soggetti in posizione apicale (cfr., tra tante, Trib. Milano, 20 settembre 2004).

- l'OdV e la Funzione Risorse Umane provvedono al monitoraggio dell'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Fermi restando gli obblighi per la Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i comportamenti sanzionabili sono i seguenti:

- A) **violazione di procedure** interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o **adozione**, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, **di comportamenti non conformi alle prescrizioni** del Modello o alle procedure ivi richiamate;
- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate **che espongano la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati**;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e **diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati**;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti **palesamente** in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o delle procedure ivi richiamate, **tali da determinare la concreta applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal Decreto**.

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

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del Consiglio di Amministrazione, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV.

7.2.2 Le sanzioni

La violazione delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL di cui restano ferme tutte le previsioni.

In particolare, si prevede, a seconda della gravità delle mancanze, i provvedimenti seguenti:

- 1) ammonizione verbale;
- 2) ammonizione scritta;
- 3) multa;
- 4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- 5) licenziamento disciplinare per giusta causa.

Per i provvedimenti disciplinari più gravi dell'ammonizione verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

7.3 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o di un Sindaco, verrà informato l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Il vertice aziendale provvederà ad assumere tutte le opportune iniziative. Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella sospensione dalla carica per un determinato periodo o, in caso di gravi violazioni, nella revoca dal ruolo di Consigliere o Sindaco, il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per le relative deliberazioni.

7.4 Misure nei confronti dei Partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori

Ogni violazione da parte di partner commerciali, agenti, consulenti, collaboratori esterni, clienti e fornitori, o altri soggetti aventi rapporti con la Società, delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per la Società è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali, che potranno essere inserite nei relativi contratti.

Tali clausole potranno prevedere, ad esempio: (i) che i predetti soggetti si obbligano ad attuare efficacemente procedure aziendali e/o a tenere comportamenti idonei a prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto; (ii) che la Società si riserva la facoltà, in caso di inadempimento anche parziale del predetto obbligo, di sospendere l'esecuzione del contratto e/o di recedere unilateralmente dalla stessa, oppure di risolvere il medesimo contratto, fatto salvo il diritto al risarcimento degli eventuali danni subiti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa, da parte del giudice, delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

*

8. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello, lo stesso periodicamente effettua specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire la commissione dei Reati, anche tramite interviste e colloqui.

Le verifiche sono condotte dall'OdV, il quale può avvalersi del supporto di altre funzioni interne se necessario.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.
