



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

Cod.: **NSR-PA-03-04**
Revisione: n. 1 del 20/7/2018

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

1 INTRODUZIONE

1.1 PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base a tale nuova disciplina, nel caso in cui vengano commessi i reati previsti nel Decreto e secondo le condizioni ivi specificate, la Società (in quanto entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile e soggetta a sanzioni, a meno che non dimostri di avere adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui l'azione sia stata commessa da una singola persona, in violazione alle disposizioni aziendali.

NSR ha adottato il presente Modello Organizzativo che è stato aggiornato nel tempo in funzione delle nuove fattispecie di reato introdotte da diverse disposizioni di legge.

NSR confida sull'integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello Organizzativo. Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente Modello Organizzativo (e delle altre disposizioni correlate), sarà considerato da NSR come un abuso della fiducia riposta nei confronti del dipendente che non rispetta le direttive aziendali. Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l'applicazione di appropriate sanzioni disciplinari.

1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto Legislativo 231/2001.

Il Modello Organizzativo, è stato elaborato tenendo in considerazione i processi aziendali regolamentati nonché il complesso delle politiche definite dall'azienda.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

1.3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello Organizzativo è applicabile a NSR S.r.l., sede legale via Antonio Baiamonti 10 – 00195 Roma – Iscritta presso il registro delle imprese di Roma – P. IVA 04303141008.

Le regole del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di NSR che, a qualsiasi titolo, sono partecipi e/o gestiscono i processi e le attività di riferimento, e/o dati e informazioni connesse e, ove applicabile, nei confronti di tutti i soggetti esterni all'azienda, nell'ambito dei rapporti mantenuti con NSR.

Il Modello Organizzativo ed i principi in esso contenuti sono applicati in tutti i Paesi in cui l'azienda opera e per tutte le attività aziendali senza distinzione di ambito di intervento o area di mercato.

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

NSR non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di NSR, per opera dell'Organo Direttivo facente le veci dell'Organo di Vigilanza, in funzione delle novità legislative che interverranno e del principio del miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Il Modello Organizzativo quindi, potrà subire delle modifiche a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

2 IL DECRETO

2.1 DESCRIZIONE

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quando specifici reati sono commessi dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Subordinati, qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società stessa (superamento del principio "*societas delinquere non potest*").

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

Le società si spingono sempre più verso la definizione di piani e programmi tendenti alla prevenzione di eventi dannosi per le stesse.

L'attuazione di un Modello Organizzativo riferito alla specifica realtà italiana ed in aderenza al Decreto, permette di dare le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali criticità, definendo ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.

A tal fine Confindustria ha emanato le "Linee Guida di Confindustria per la costruzione di modelli organizzativi" ai sensi del Decreto.

In estrema sintesi, possiamo riassumere le aree di intervento individuate nelle Linee Guida di Confindustria, come segue:

- individuazione degli ambiti aziendali di attività e dei vari processi a rischio (operazioni contabili, attività di business, ecc.);
- individuazione dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società;
- nomina di un organismo di vigilanza che sia a diretto riporto del vertice interno aziendale, indipendente, autorevole, adeguato, autonomo, non occasionale;
- definizione di responsabilità e attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività;

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- definizione di processi e procedure interne, atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dell'organismo di vigilanza verso i vertici della società e viceversa;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dei soggetti destinatari del Decreto verso l'organismo di vigilanza e viceversa;
- predisposizione di un codice etico;
- previsione di un sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, in caso di violazione del modello organizzativo.

A tali Linee Guida si è fatto riferimento nella costruzione del presente Modello.

2.2 VALORE AGGIUNTO

Dotare la Società di un Modello Organizzativo atto a prevenire i reati, costituisce una scelta strategica per la Società stessa e per i soci, dando la possibilità di:

- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali (es. gare pubbliche);
- migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un Sistema di governance il Decreto prevede la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto, nel caso il Modello Organizzativo venga efficacemente adottato.

2.3 ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità della Società viene effettuato anche attraverso la valutazione della adeguatezza ed efficacia del Modello Organizzativo e, quindi, il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

prevenzione dei reati che il giudice è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale.

2.4 FATTISPECIE DI REATO

Il complesso delle fattispecie di reato previste dal Decreto, che possono configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono quelle espressamente previste e sono comprese nelle seguenti categorie:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (quali corruzione e malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato, indicati agli artt. 24, 24 bis e 25 del Decreto);
- reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, corruzione tra privati, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, indicati all'art. 25 ter del Decreto);
- reati transnazionali (quali, ad esempio, associazione a delinquere o associazione di tipo mafioso con estensione e ramificazione in più nazioni, previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006);
- reati di falso nummario (quali, ad esempio, falsificazione di monete, indicati dall'art. 25 bis del Decreto);
- reati in materia di antiriciclaggio (quali, ad esempio, riciclaggio di denaro o ricettazione indicati dall'art. 25 octies del Decreto);
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (indicati dall'art 25 septies del Decreto, materia disciplinata anche dall'art. 30 del D. Lgs n. 81/2008);
- reati in materia di criminalità informatica (quali, ad esempi, accessi non autorizzati, violazioni di sistemi informatici o falsificazioni di documenti informatici, indicati all'art. 24 bis del Decreto);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso l'assistenza agli associati, indicati all'art. 25 quater del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale indicati all'art. 25 quinquies del Decreto (quali, ad esempio, l'induzione alla prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, e comunque attività illecite che comportano lo sfruttamento di persone);

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- abusi di mercato: abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25 sexies del Decreto);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter), ivi incluse le fattispecie indicate dall'art. 416 ter c.p. così come riformato con Legge 62/204 (Scambio elettorale politico – mafioso);
- reati in materia ambientale (D.L. 3/4/2006 n. 152);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies, D.Lgs. 231/01);
- Impegno di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

La Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione ai reati contemplati nel Decreto, anche se commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale e purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

3 MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

3.1 CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto (art. 6), prevede che il Modello Organizzativo abbia determinate caratteristiche, tali da far sì che possa essere adottato a esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello Organizzativo:

- *mappatura dei Rischi*: consiste nell'analisi del contesto aziendale, di Processi e prassi, per evidenziare in quale Area aziendale ovvero Attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- *progettazione del sistema di controllo* (c.d. Protocolli): si sostanzia nella valutazione del Sistema di governance esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- *individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie* idonee a impedire la commissione dei reati;
- *previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di vigilanza*: si sostanzia nell'istituzione dell'organo di Controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, avente anche il compito di curare l'eventuale aggiornamento. Il Modello Organizzativo deve prevedere anche un sistema informativo costante dell'Organismo di vigilanza;
- *previsione di un'attività di monitoraggio sistematico*: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello Organizzativo venga opportunamente verificato;
- *previsione un'attività di comunicazione e diffusione del Modello Organizzativo*;
- *definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio*: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello Organizzativo, nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello Organizzativo.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

3.2 MODELLO ORGANIZZATIVO DI NSR E MAPPATURA DEI RISCHI

Nel presente documento si definiscono i principi, le logiche e la struttura del Modello Organizzativo di NSR.

Quanto alla mappatura dei rischi, a seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo di NSR, finalizzata alla individuazione delle aree che potenzialmente possono rivelare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, è stato valutato che le attività a rischio reato in NSR possono essere circoscritte a:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- i reati societari;
- i reati in materia di antiriciclaggio;
- i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i reati in materia di criminalità informatica.

Si riassumono di seguito le principali aree sensibili su cui viene posta la necessaria attenzione in relazione alla prevenzione dei reati indicati nel Decreto.

In sintesi: riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati contro la Pubblica Amministrazione è stato identificato, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- l'acquisizione e la gestione di commesse di clienti rientranti nel novero della Pubblica Amministrazione;
- le attività che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione nella normale gestione d'impresa (ASL, Uffici del lavoro, Uffici fiscali, ecc.);
- il ricorso a finanziamenti pubblici (esempio: gestione finanziamenti, contributi e/o benefici pubblici);
- una serie di attività amministrative (esempio: contabilità fornitori, uscite finanziarie, gestione di commessa, fatturazione attiva) la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte di "provvista" di fondi illeciti e di conseguente commissione dei reati previsti dal Decreto;
- le attività rientranti nella sfera dell'amministrazione del personale (esempio: recruiting, benefits & compensation) la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte indiretta di atti illeciti e di "provvista" nei termini di cui la punto precedente;

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- le attività di acquisizione di beni e servizi (ivi incluse la qualificazione dei fornitori e l'utilizzo di Consulenti/Subcontractors), la cui applicazione impropria potrebbe determinare opportunità di commissione di atti illeciti.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati societari sono state identificate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- Le procedure di verifica di situazioni di “conflitto d'interesse” o comunque di situazioni di “conflitto potenziale”;
- le procedure di acquisizione e di gestione di commesse da clienti appartenenti al settore privato;
- le attività seguite per la tenuta della contabilità e la redazione del bilancio civilistico;
- la fatturazione attiva e la gestione dei crediti;
- Il ciclo passivo (acquisti e gestione fornitori);
- la gestione di tesoreria.

Riguardo ai Processi/Attività a rischio per i reati in materia di antiriciclaggio sono state identificate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le attività connesse agli acquisti di beni e servizi;
- le attività connesse alle uscite finanziarie;
- le attività relative agli incassi da soggetti terzi.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono state identificate, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le attività di monitoraggio in tema di nomina delle figure professionali previste dal TU 81/2008;
- la formalizzazione e l'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi aziendali di cui agli artt. 17 e 28 del TU 81/2008;
- le attività formative obbligatorie.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati in materia di criminalità informatica sono state identificate, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le attività che regolano l'accesso ai sistemi, PC e risorse contenenti dati aziendali;
- l'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronica (internet, posta elettronica, ecc.);
- le attività che regolano l'accesso alle reti ed ai sistemi esterni;

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- le procedure seguite per gli accessi ai sistemi informatici dei clienti nel corso dello svolgimento delle specifiche commesse.

3.3 ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello Organizzativo di NSR è adottato dall'azienda su decisione del Legale Rappresentante e tutte le modifiche sostanziali del Modello Organizzativo derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono soggette all'approvazione del Legale Rappresentante di NSR.

A tale scopo l'Organo Direttivo porterà all'attenzione del Rappresentante Legale dell'impresa le modifiche al Modello Organizzativo che si rivelassero necessarie e potrà avvalersi, per l'espletamento di tale compito, della struttura interna della Società.

Le modifiche alla Mappatura dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono concordate fra l'Organo Direttivo e il Responsabile dell'Area aziendale interessata.

3.4 INTERPRETAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'interpretazione del presente Modello Organizzativo è affidata a:

- Organo Direttivo

 UPTITUDE DEFINE TECHNOLOGY	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

4 MATRICE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Di seguito, in maniera schematica, una tabella riassuntiva con alcune delle principali attività poste in essere dalla Società al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto correlate ai soggetti o organi responsabili:

TASK PRINCIPALI	Organo	Organo	Resp. di	Dirig.	Dipend.	Terze
	Ammin.	Direttivo	Area aziendale			Parti
Adozione modello organizzativo	X					
Accettazione e sottoscrizione del modello organizzativo			X	X	X	X
Accettazione e messa in atto delle regole adempimenti previsti nel rispetto delle politiche e delle procedure di NSR	X	X	X	X	X	X
Comunicazione e diffusione del modello organizzativo	X	X	X	X		
Valutazione della modifica/adequamento modello organizzativo	X	X				
Realizzazione nuove policies/procedure finalizzate ai contenuti del Decreto		X	X	X		
Approvazione delle modifiche al	X					

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01					NSR-PA-03-04
						Rev. 04

modello organizzativo						
Segnalazione di atti/attività che inducano possibili rischi di reato	X	X	X	X	X	X
Aggiornamento e formazione continua sul modello organizzativo		X	X	X	X	X

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

5

IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Il Risk Management Process, che si applica alla valutazione dei rischi rilevante ai fini del Decreto, in NSR è un processo iterativo, come illustrato nella figura seguente.

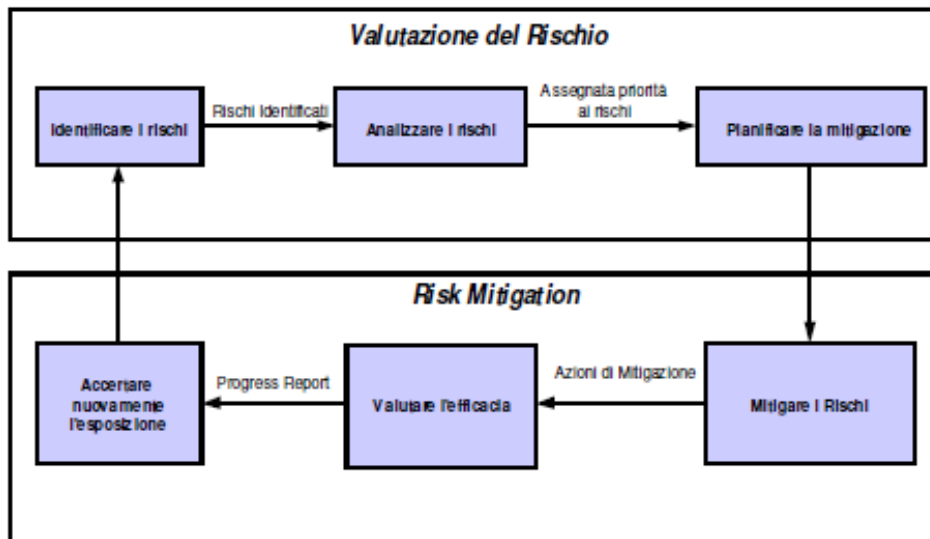
Questo processo si applica all'inizio di ciascuna attività e si ripete per tutto il ciclo di vita dell'attività di riferimento. La gestione dei rischi è composta di sei attività raggruppate in due aree principali:

Valutazione

1. Identificazione dei rischi
2. Analisi dei rischi
3. Pianificazione della mitigazione dei rischi

Mitigazione

1. Attuazione delle strategie di mitigazione
2. Valutazione dell'efficacia delle azioni attuate
3. Rivalutazione dell'esposizione al rischio



	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

6 PRINCIPI ED ETICA DI NSR

NSR ha adottato un Codice Etico che contiene le regole di etica e di condotta aziendale che i soggetti destinatari sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice è applicato a tutti i membri della comunità globale NSR.

Il documento diviene parte integrante del Modello e la sua osservanza, per quanto applicabile alla specifica realtà operativa dell'entità legale italiana, è da considerarsi parte inclusa a pieno titolo tra le obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

Il documento è firmato per accettazione espressa da tutti i dipendenti NSR e viene altresì comunicato a tutti i soggetti rilevanti che svolgono attività commerciale con l'Azienda.

L'Area HR è responsabile della divulgazione degli aggiornamenti, della formazione e della sua costante applicazione nell'ordinaria attività lavorativa.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1 IDENTIFICAZIONE E FUNZIONI

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'azienda possa essere esonerata dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto stesso qualora l'Organo Direttivo abbia, fra l'altro:

- adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato,

e

- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo aziendale dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tuttavia, l'art. 6 comma 4 stabilisce che negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'Organo Direttivo.

Negli enti di piccole dimensioni non vi è pertanto l'onere per l'impresa di istituire un organismo di vigilanza ad hoc.

La semplicità della struttura interna dell'impresa consente a quest'ultima di adottare modelli di complessità sicuramente inferiore rispetto al modello adottato in un'impresa medio-grande in ragione del fatto che la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone.

In NSR non è stato istituito un Organismo di vigilanza, ma le relative funzioni sono svolte dall'Organo Direttivo.

Il suddetto è in possesso dei requisiti indicati dal Decreto e svolge le funzioni di vigilanza e controllo, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello Organizzativo e per vagliarne l'adeguatezza.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

L'Organo Direttivo:

- vigila periodicamente sull'effettività del Modello Organizzativo, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo;
- valuta l'adeguatezza del Modello Organizzativo, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizza periodicamente il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello Organizzativo;
- attiva periodicamente le Procedure di controllo e conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio-reato;
- cura l'aggiornamento necessario del Modello Organizzativo nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.
- gestisce, approfondisce e verifica la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa e dei contratti collettivi;
- promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello Organizzativo, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello Organizzativo, di concerto con l'Area aziendale HR;
- è costantemente, tempestivamente e sistematicamente informato di tutti i fatti, operazioni ed accadimenti riguardanti la gestione ed il governo di NSR rilevanti ai fini del Decreto;
- ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;
- può procedere ad interventi di controllo in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità;
- può accedere senza limitazioni alle informazioni aziendali per svolgere le attività allo stesso delegate;
- può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- stende il programma annuale di attività;
- attua il programma annuale di attività;

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- valuta i risultati delle verifiche effettuate o delle informazioni ricevute ed il loro impatto sul Modello Organizzativo.

In caso di violazioni direttamente riscontrate o segnalate, l'Organo Direttivo:

- verifica, controlla e valuta i casi di violazione delle norme aziendali, provvedendo, nel caso di infrazioni, alle misure opportune, in collaborazione con i responsabili aziendali competenti nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti collettivi;
- conduce approfondimenti per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello Organizzativo;
- segnala, all'Organo Amministrativo e all'Area aziendale HR la notizia di violazione del Modello Organizzativo;
- monitora, di concerto con l'Organo Amministrativo e con l'Area aziendale HR, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- tutela i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico e alle disposizioni di cui al Modello Organizzativo, attraverso iniziative concordate con l'Area aziendale HR.

Ai fini della gestione e prevenzione del rischio di violazioni attinenti la normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro, l'Organo Direttivo esegue un controllo dell'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto del tutto indipendente e differenziata dall'attività di controllo tecnico-operativa di competenza del RSPP.

7.2 FLUSSO INFORMATIVO E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Il flusso informativo verso l'Organo Direttivo è un adempimento obbligatorio a carico di tutti i Soggetti destinatari nell'ambito delle attività poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

L'Organo Direttivo deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o pianificato, inerente e/o avente ad oggetto il Modello Organizzativo e/o la struttura/assetto societario in generale rilevante ai fini del Decreto.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

L'Organo Direttivo deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Soggetti destinatari, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per NSR ai sensi del Decreto.

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale che riguardano i flussi di comunicazione verso l'Organo Direttivo.

- Devono essere ad esso comunicate tutte le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e/o soggetti che operano in una delle attività definite a rischio-reato e le modifiche delle stesse.
- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile dell'Area aziendale tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto; o comunque a comportamenti in generale non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e con le regole di comportamento di cui al presente Modello Organizzativo.
- I Responsabili di Area aziendale e i Responsabili di Funzione aziendale devono segnalare tempestivamente gravi anomalie nel funzionamento del Modello Organizzativo o violazioni di prescrizioni dello stesso.
- Ciascun dipendente di NSR deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello Organizzativo, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organo Direttivo. Con disposizione dell'Organo Direttivo sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni ufficiose, che garantiscano in ogni caso la riservatezza della segnalazione.
- I Consulenti, i Collaboratori e i partner commerciali e le terze parti, per quanto riguarda la loro attività svolta con NSR, effettuano la segnalazione direttamente all'Organo Direttivo mediante "*canali informativi dedicati*" da definire contrattualmente.
- L'Organo Direttivo può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

È impegno preciso dell'Organo Direttivo di NSR assicurare la necessaria e dovuta riservatezza e confidenzialità riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Tutte le informazioni, segnalazioni, report, etc. sono opportunamente gestiti e conservati dall'Organo Direttivo in un apposito data base informatico e/o cartaceo.

Per l'accesso a tali dati/informazioni sono previsti criteri e condizioni di accesso riservati.

 UPTITUDE DEFINE TECHNOLOGY	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

Tutti i dati archiviati e custoditi possono essere messi a disposizione di soggetti esterni solo previa debita autorizzazione scritta dell'Organo Direttivo.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

8 IL SISTEMA DISCIPLINARE

8.1 FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza della corretta applicazione delle procedure interne ed a garantire quindi l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

8.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI

Violazioni

Fermi restando gli obblighi nascenti dalla legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dalle altre norme di legge e di CCNL applicabili, i comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del Modello sono di seguito elencati, in ordine di gravità crescente ed in modo esemplificativo:

- violazione di regole o di procedure interne adottate in attuazione del Modello o ivi contenute (ad es., omissione di controlli, comunicazioni con terzi non autorizzate, mancato rispetto dei limiti autorizzativi ecc.);
- violazione di prescrizioni del Code of Business Conduct;

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

- comportamenti diretti univocamente al compimento di uno o più reati, o comunque idonei ad esporre NSR alle conseguenze del compimento di reati.

Le sanzioni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia operativa del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità e gravità del suo comportamento (misurabile in relazione al livello di rischio cui NSR è esposta).

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica da parte del responsabile della Funzione "Risorse Umane", rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate, su eventuale segnalazione del CDA e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

Sanzioni

La violazione delle procedure, dei sistemi di controlli e del Modello da parte dei Dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e di altre norme eventualmente applicabili – sono previsti dal CCNL in vigore.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariate le modalità ed i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al responsabile della Funzione "Risorse Umane".

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

9 FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

È preciso impegno di NSR dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società dei principi contenuti nel presente Modello Organizzativo.

A tal fine, NSR pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello Organizzativo, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Il presente Modello Organizzativo è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

	Modello OGC di cui al D. Lgs. 231/01	NSR-PA-03-04
		Rev. 04

10 COMUNICAZIONE INTERNA

L'adozione del presente Modello è comunicata a tutto il personale in forza in azienda al momento dell'adozione stessa. A costoro viene consegnata copia del presente Modello.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello organizzativo, dandone disponibilità attraverso il sito internet aziendale.

L'azienda invia ad ogni soggetto destinatario del Modello via e-mail un modulo informativo, da firmare per accettazione, dichiarando di aver preso visione e di accettare il contenuto del Modello Organizzativo.

Con tale sottoscrizione, i soggetti destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali ad es. invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc..) oppure, iniziative di formazione in collaborazione con l'Area aziendale HR.