MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,

GESTIONE E CONTROLLO

ai sensi del

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

****

Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

****

INDICE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231 **8**

1.1 I CARDINI DELLA NORMATIVA 8
1.2 NATURA DELLA RESPONSABILITÀ 8
1.3 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ 8
1.4 I REATI E GLI ILLECITI AMMINISTRATIVI "PRESUPPOSTO" DELLA RESPONSABILITÀ 10
1.5 IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO 11
1.6 LE CONDIZIONI PER L'ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA 12
1.7 VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE 13
1.8 REATI COMMESSI ALL'ESTERO 14
1.9 PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO 15
1.10 CODICI DI COMPORTAMENTO PREDISPOSTI DALLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE 16

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI NORDCOM **17**

2.1 IL GRUPPO FNM 17
2.2 NORDCOM 18
2.3. L'ASSETTO ISTITUZIONALE 19
2.4 GLI STRUMENTI DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ 20
2.5 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI 22
2.6 ASSETTO ORGANIZZATIVO 24
2.7 RAPPORTI INFRAGRUPPO 24
2.8 APPLICAZIONE DEL MODELLO DA PARTE DELLE SINGOLE SOCIETÀ DEL GRUPPO 25

3. IL MODELLO 231 DI NORDCOM **26**

3.1 I DESTINATARI DEL MODELLO 26
3.2 FINALITÀ DEL MODELLO 26
3.3 IL PROGETTO DI NORDCOM PER LA DEFINIZIONE DEL PROPRIO MODELLO 231 27
3.4 IL CONTENUTO DEL MODELLO 231 28
3.5 RAPPORTO TRA MODELLO 231 E CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO 29
3.6 ILLECITI RILEVANTI PER LA SOCIETÀ 29
3.7 ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E INTEGRAZIONE DEL MODELLO 231 29

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA **31**

4.1 REQUISITI DELL'ODV 31
4.2 COMPOSIZIONE, NOMINA, DURATA 33
4. 3 REVOCA E CAUSE DI SOSPENSIONE 35
4.4 TEMPORANEO IMPEDIMENTO 36
4.5 COMPITI E POTERI DELL'ODV 36
4.6 FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA 38
4.6.1 Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo *38*
4.6.2 Flussi informativi verso l'OdV *39*
4.6.3 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo *40*

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE **41**

6. SISTEMA SANZIONATORIO **43**

6.1 ILLECITI DISCIPLINARI E CRITERI SANZIONATORI 43

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

6.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI NON DIRIGENTI (QUADRI, IMPIEGATI) 44
6.2.1 Sanzioni disciplinari *44*
6.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 47
6.3.1. Sanzioni disciplinari *47*
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI 48
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E CONSULENTI 49
6.6 INFORMAZIONE 49

7. CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI 50

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione

PARTE GENERALE

Glossario

Amministratori o Consiglieri: i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

ASSTRA: Associazione Trasporti, è l'associazione datoriale, nazionale, delle aziende di trasporto pubblico locale in Italia, sia di proprietà degli enti locali che private.

Attività sensibili: attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di Reati Presupposto.

Capogruppo o FNM: FNM S.p.A.

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in vigore ed applicato dalla Società.

Codice Etico e di Comportamento: Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM adottato dalla Società.

Collaboratori: soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, di rappresentanza commerciale ovvero altri rapporti di natura professionale a carattere non subordinato, sia continuativi sia occasionali, nonché i soggetti che, in forza di specifici mandati o procure, rappresentano la Società verso terzi.

Consulenti: soggetti che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore e/o per conto della Società generalmente sulla base di un contratto di prestazione d'opera intellettuale.

Decreto o Decreto 231: il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*".

Decreto Whistleblowing: il Decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

Destinatari: gli Amministratori, Sindaci, Liquidatori, Dirigenti e Dipendenti nonché i Collaboratori e i Clienti della Società nei casi ad essi specificamente riferiti nel Modello.

Dipendenti: tutti i soggetti aventi con la Società un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato[1].

Dirigente Preposto: il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art.

[1] Si intendono compresi i rapporti di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa nonché a progetto, per le fattispecie escluse dall'applicazione degli artt. 61 e ss. del D. Lgs. 276/2003.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

154-bis del TUF.

Gruppo FNM o Gruppo: si intende*:*

- *la capogruppo FNM S.p.A.;*
- *le società controllate FERROVIENORD S.p.A., NORD_ING S.r.l., FNM AUTOSERVIZI S.p.A., FNM PAY S.p. A., FNM POWER S.r.l., E-VAI S.r.l., NORDCOM S.p.A., MALPENSA INTERMODALE S.r.l., MALPENSA DISTRIPARK S.r.l., MILANO SERRAVALLE MILANO TANGENZIALI S.p. A.;*
- *le eventuali ulteriori Società Controllate che entreranno a far parte del Gruppo.*

Incaricato di pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri tipici di questa (art. 358 c.p.).

Linee di Indirizzo del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi: le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di FNM S.p.A., adottate in data 17 aprile 2014, modificate dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2016 e 31 luglio 2019 e da ultimo aggiornate con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 luglio 2021, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, che costituiscono l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi ai quali la Società e le sue Controllate sono esposte.

Linee Guida ASSTRA: Codice di Comportamento e linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e gestionali ai sensi del Decreto 231 predisposte da ASSTRA ed approvate nella loro ultima versione dal Ministero della Giustizia il 17 aprile 2013.

Linee Guida Confindustria: le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e aggiornate nella loro ultima versione nel mese di giugno 2021.

Linee Guida: Linee Guida ASSTRA e Linee Guida Confindustria.

Modello 231 o Modello: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché tutti i documenti che ne formano parte integrante.

Organismo di Vigilanza o Organismo o OdV: organo della Società, previsto dall'art. 6 del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

Organi Sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società.

Organo Amministrativo: il Consiglio di Amministrazione della Società.

Partner: soggetti terzi che sono parti di rapporti contrattuali con la Società di medio-lungo

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

periodo (vale a dire di durata pari o superiore a 18 mesi, tenuto conto anche di eventuali rinnovi contrattuali) quali, a titolo esemplificativo, fornitori (anche in forza di contratti di *outsourcing*), subappaltatori, imprese partecipanti ad eventuali associazioni temporanee di imprese con la Società, consorzi di ogni genere di cui sia parte la Società, società comuni in cui la Società sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile (nonché i soci della Società in tali società comuni), sponsor o soggetti sponsorizzati o convenzionati (ove applicabile), o altri soggetti espressamente individuati come partner commerciali dalla Società in una o più operazioni. Per evitare dubbi, si chiarisce che i soggetti rientranti in una delle altre categorie di Destinatari (in particolare, quella di clienti, consulenti o collaboratori) non rientrano, per ciò stesso, nella categoria dei Partner. In sede di attuazione del presente Modello ed allo scopo di renderne più agevole l'applicazione, l'Organismo di Vigilanza, a mezzo di apposite comunicazioni circolari, ha la facoltà di identificare espressamente ed in maggiore dettaglio i soggetti rientranti di volta in volta nella categoria dei Partner, anche mediante redazione di apposito elenco esemplificativo, tenendo conto delle attività in concreto esercitate dalla Società.

P.A.: la Pubblica Amministrazione italiana e/o estera, inclusi relativi funzionari, gli Incaricati di pubblico servizio ed il Pubblico Ufficiale.

Persone del Gruppo FNM: gli Amministratori, il Top Management (ovvero l'insieme di Presidente, Direttore Generale e figure apicali delle Società Controllate quali Presidente, Amministratore Delegato, Amministratore Unico, Direttore Generale e Consigliere Delegato), i dipendenti e i membri degli organi di controllo di FNM S.p.A. e di ciascuna Società Controllata (inclusi i collaboratori inseriti nell'organizzazione aziendale in base a rapporti diversi dal lavoro subordinato).

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

Pubblici ufficiali: ai sensi dell'art. 357 del c.p., sono "*coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*".

Reato Presupposto o Reati Presupposto: fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal Decreto 231.

SCIGR o *Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi:* il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi adottato da FNM S.p.A..

Segnalanti: ciascun soggetto che, ai sensi del Decreto Whistleblowing, ha il diritto di effettuare ed effettua una Segnalazione ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo: (i) i destinatari, ivi inclusi consulenti e partner, (ii) i soggetti che svolgono in via di fatto alle funzioni degli Esponenti Aziendali; (iii) gli azionisti della Società; (iv) i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società; (v) i volontari o tirocinanti, retribuiti e non retribuiti; (vi) i soggetti di cui ai precedenti punti che abbiano effettuato la Segnalazione (vi.a) quando il rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato, se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (vi.b) durante

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

il periodo di prova; (vi.c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle Segnalazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Segnalazione: la comunicazione di informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti comportamenti, atti o omissioni lesivi dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società così come previsti dal Decreto Whistleblowing.

Sistema Anticorruzione FNM: si intende il sistema di prevenzione della corruzione adottato dal Gruppo FNM certificato ai sensi della norma tecnica ISO 37001:2016 "*Anti bribery management system*".

Società o Nordcom: Nordcom S.p.A.

Soggetti Apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.

Soggetti Subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Sistema Normativo Interno o Strumenti Normativi Interni: l'insieme di tutti i regolamenti, le policy applicative, procedure, e manuali (e altri analoghi atti normativi interni) adottati da Nordcom e da società del Gruppo FNM, ove applicabili.

Terze Parti Rilevanti: i soggetti con cui il Gruppo FNM intrattiene relazioni commerciali che presentano il rischio di essere interessate da condotte corruttive oppure di essere strumentali all'attuazione, agevolazione o occultamento di condotte corruttive.

TUF: Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 c.d. "Testo unico della finanza" e successive modificazioni e integrazioni.

TUS: Decreto Legislativo 09 aprile 2008, n. 81 c.d. "Testo unico sulla sicurezza" e successive modificazioni e integrazioni.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

1. Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 I cardini della normativa

Il Decreto 231 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, anche, "Enti"[2]) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reato o di illeciti amministrativi nell'interesse o a vantaggio dell'Ente da parte di:

- Soggetti Apicali;
- Soggetti Subordinati.

Tale responsabilità, pur definita dal legislatore come "amministrativa", presenta i caratteri della responsabilità penale, poiché è derivante da reato, viene accertata con le garanzie del procedimento penale, e comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

La responsabilità dell'Ente ai sensi del Decreto è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

Le disposizioni previste dal Decreto non si applicano allo Stato, agli Enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

1.2 Natura della responsabilità

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto, la Relazione illustrativa al medesimo Decreto sottolinea la "nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia".

Il Decreto 231 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità degli Enti di tipo "amministrativo" – in ossequio al dettato dell'art. 27, comma primo, della Costituzione secondo cui "La responsabilità penale è personale" – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo "penale". In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto 231 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l'autonomia della responsabilità dell'Ente rispetto all'accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell'ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità

La commissione di uno dei Reati presupposto costituisce solo una delle condizioni per l'applicabilità della disciplina dettata dal Decreto.

Vi sono, infatti, ulteriori condizioni che attengono alle modalità di imputazione all'Ente dell'illecito da reato e che, a seconda della loro natura, possono essere suddivise in criteri di imputazione di natura oggettiva e di natura soggettiva.

---

[2] Sotto il profilo dei soggetti cui la nuova normativa è applicabile, il Decreto individua i soggetti, con l'ampia definizione di "enti", destinatari della normativa, come segue: gli enti forniti di personalità giuridica; le società; le associazioni, anche sfornite di personalità giuridica. Mentre espressamente esclude: lo Stato; gli enti pubblici territoriali; gli enti pubblici non economici; gli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

I criteri di natura oggettiva richiedono che:

- il fatto di reato sia stato commesso da parte di un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
- il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.

Gli autori del reato dal quale può derivare la responsabilità dell'Ente possono essere: a) Soggetti Apicali; b) Soggetti Subordinati.

In particolare, nella categoria dei Soggetti Apicali possono essere fatti rientrare gli amministratori, i direttori generali, i rappresentanti legali, ma anche, per esempio, i preposti a sedi secondarie. Anche tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sedi distaccate devono essere considerati Soggetti Apicali.

Alla categoria dei Soggetti Subordinati appartengono tutti coloro che sono sottoposti alla direzione e vigilanza dei Soggetti Apicali e che, in sostanza, eseguono nell'interesse dell'Ente le decisioni adottate dai vertici. Possono essere ricondotti a questa categoria tutti i dipendenti dell'Ente, nonché tutti coloro che agiscono in nome, per conto o nell'interesse dell'Ente, quali, a titolo di esempio, i collaboratori e i consulenti.
Per il sorgere della responsabilità dell'Ente è poi necessario che il fatto di reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

In ogni caso, l'Ente non risponde se il fatto di reato è stato commesso nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

I criteri di imputazione di natura soggettiva attengono al profilo della colpevolezza dell'Ente. La responsabilità dell'Ente sussiste se non sono stati adottati o non sono stati rispettati standard adeguati di sana gestione e di controllo attinenti alla sua organizzazione e allo svolgimento della sua attività. La colpa dell'Ente, e quindi la possibilità di muovere ad esso un addebito formale, dipende dall'accertamento di una politica di impresa non corretta o di deficit strutturali nell'organizzazione aziendale che non abbiano prevenuto la commissione di uno dei Reati presupposto.

Il Decreto esclude, infatti, la responsabilità dell'Ente, nel caso in cui, prima della commissione del reato, l'Ente si sia dotato e abbia efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato realizzato.

Il Modello 231 opera quale esimente sia se il Reato presupposto sia stato commesso da un Soggetto Apicale sia se sia stato commesso da un Soggetto Subordinato. Tuttavia, per i reati commessi dai Soggetti Apicali, il Decreto introduce una sorta di presunzione di responsabilità dell'Ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se l'Ente dimostra che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per i reati commessi dai Soggetti Subordinati, l'Ente risponde solo se viene provato che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza» che gravano tipicamente sul vertice aziendale.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Anche in questo caso, comunque, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, prima della commissione del reato, esclude l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza ed esonera l'Ente da responsabilità. Pertanto, si ha esclusione della responsabilità ove le predette condizioni ricorrano, nel loro complesso, al momento della commissione del reato o illecito; tuttavia, anche l'adozione e l'attuazione del Modello avvenute in un momento successivo alla commissione del reato o illecito producono comunque effetti positivi in ordine alle sanzioni irrogabili all'Ente (artt. 12, comma 3; 17, comma 1, lett. c); 18, comma 1, del Decreto).

Ai sensi dell'articolo 56 del Decreto, gli Enti possono essere responsabili anche nelle ipotesi di delitto tentato, ovverosia nel caso di realizzazione da parte della persona fisica di "atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto" compreso tra quelli di cui al Decreto. L'adozione e l'efficace attuazione del Modello 231, pur non costituendo un obbligo giuridico, è quindi l'unico strumento a disposizione dell'Ente per dimostrare la propria estraneità ai fatti di reato e, in definitiva, per vedersi riconosciuta l'esenzione dalla responsabilità stabilita dal Decreto (c.d. esimente).

1.4 I reati e gli illeciti amministrativi "presupposto" della responsabilità

Il Decreto inizialmente prevedeva la responsabilità per i soli reati commessi contro la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio. Le condotte illecite rilevanti si sono progressivamente ampliate e possono attualmente compendiarsi nelle seguenti famiglie di reato c.d. "fattispecie" (per il dettaglio degli articoli attinenti a ciascuna famiglia di reato si rimanda alla Parte Speciale):

- **DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE** (artt. 24 e 25 Decreto)[3];
- **REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI** (art. 24-*bis* Decreto)[4];
- **DELITTI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA** (art. 24-*ter* Decreto)[5];
- **REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO** (art. 25-*bis* Decreto)[6];
- **DELITTI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO** (art. 25-*bis.1* Decreto)[7];
- **REATI SOCIETARI** (art. 25-*ter* Decreto)[8];
- **DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO** (art. 25-*quater* Decreto)[9];
- **PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI** (art. 25-*quater.1* Decreto)[10];
- **DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE** (art. 25-*quinquies* del Decreto)[11];

[3] Articolo 24 modificato dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137. Articolo 25, modificato dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3 e dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75.

[4] Introdotti dalla Legge 18 marzo 2008, n. 48 e, da ultimo, modificati dalla Legge 28 giugno 2024, n. 90.

[5] Introdotti dalla Legge 15 luglio 2009, n. 94 e modificati dalla Legge 27 maggio 2015, n. 69.

[6] Introdotti dal Decreto Legge 25 settembre 2001, n. 350, modificati dalla Legge 23 Luglio 2009, n. 99 e da, ultimo, dal Decreto Legislativo 21 giugno 2016, n. 125.

[7] Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

[8] Introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, modificati dalla Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dalla Legge 6 Novembre 2012, n. 190, dalla Legge 30 Maggio 2015, n. 69, dal Decreto Legislativo 15 Marzo 2017, n. 38 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 2 marzo 2023, n. 19.

[9] Introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7.

[10] Introdotti dalla Legge 9 gennaio 2006, n. 7.

[11] Introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228 e, in seguito modificato dalla Legge 29 Ottobre 2016, n. 199.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- **REATI DI ABUSO DI MERCATO** (art. 25-*sexies* del Decreto)[12];
- **REATI TRANSNAZIONALI** (art. 10 – Legge 16 marzo 2006, n. 146)[13];
- **REATI DI OMICIDIO COLPOSO O DI LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** (art. 25-*septies* Decreto)[14];
- **REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTORICICLAGGIO** (art. 25-*octies* Decreto)[15];
- **DELITTI IN MATERIA DI STRUMENTI DI PAGAMENTO DIVERSI DAI CONTANTI E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI** (art. 25-*octies1* Decreto)[16];
- **DELITTI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE** (art. 25-*novies* Decreto)[17];
- **INDUZIONE A NON RENDERE DICHIARAZIONI O A RENDERE DICHIARAZIONI MENDACI ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA** (art. 25-*decies* Decreto)[18];
- **REATI AMBIENTALI** (art. 25-*undecies* Decreto)[19];
- **IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE** (art. 25-*duodecies* Decreto)[20];
- **RAZZISMO E XENOFOBIA** (art. 25- *terdecies* Decreto)[21];
- **FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI** (art. 25-quaterdecies Decreto)[22];
- **REATI TRIBUTARI** (art. 25-*quinquiesdecies* del Decreto)[23];
- **CONTRABBANDO** (art. 25-*sexiesdecies* del Decreto)[24];
- **DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE** (art. 25-*septiesdecies* del Decreto)[25];
- **RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI** (art. 25-*octiesdecies* del Decreto)[26].

1.5 Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto

Il Decreto prevede a carico degli Enti un regime sanzionatorio articolato, composto da i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

---

[12] Introdotti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 e modificati dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 107, nonché dalla Legge 23 dicembre 2021, n. 238.

[13] Introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146.

[14] Introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123.

[15] Introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 e modificati dalla Legge 15 dicembre 2014, n. 186 e, da ultimo dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 195.

[16] Introdotti dal Decreto Legislativo 8 novembre 2021, n. 184, poi modificati dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

[17] Introdotti dalla Legge 23 luglio 2009, n. 99.

[18] Introdotti dalla Legge 3 agosto 2009, n. 116.

[19] Introdotti dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 121, modificati dalla Legge 22 Maggio 2015, n. 68, dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21 e dalla Legge 9 ottobre 2023, n. 137.

[20] Introdotti dal Decreto Legislativo. 16 luglio 2012, n. 109 e, modificati dalla Legge 17 ottobre 2017, n. 161.

[21] Introdotti dalla Legge 20 novembre 2017, n. 167 e modificati dal Decreto Legislativo 1 marzo 2018, n. 21.

[22] Introdotti dalla Legge 3 maggio 2019, n. 39.

[23] Introdotti dal Decreto Legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito dalla Legge 19 dicembre 2019, n. 157 e modificati dal Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e, da ultimo, dal Decreto Legislativo 4 ottobre 2022, n. 156.

[24] Introdotti dal ; Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 e modificati dal Decreto Legislativo 26 settembre 2024, n. 141.

[25] Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

[26] Introdotti dalla Legge 9 marzo 2022, n. 22.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità dell'Ente e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su «quote»: il giudice penale stabilisce l'ammontare delle sanzioni pecuniarie nell'ambito di un minimo e di un massimo di quote indicate dal legislatore per ciascun Reato presupposto nonché del valore da attribuire ad esse[27]. Tale meccanismo assicura l'efficacia della sanzione in relazione al caso concreto: da un lato il giudice stabilisce il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; dall'altro lato, fissa l'importo della quota sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11 del Decreto).

Le **sanzioni interdittive** possono trovare applicazione per alcune tipologie di reato per le quali siano espressamente previste e per le ipotesi di maggior gravità e purché ricorra una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da Soggetti Apicali ovvero da Soggetti Subordinati quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
b) in caso di reiterazione degli illeciti[28].

Si traducono nell'interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale, nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli concessi e nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o almeno si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell'Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando Modelli idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell'acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell'acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può, infine, essere inflitta quando all'Ente è applicata una

---

[27] La sanzione pecuniaria per quote è applicata in un numero tra 100 e 1000. Ogni quota va da un minimo di 258 Euro ad un massimo di 1.549 Euro. Pertanto, la sanzione varia tra 25.800 e 1.549.000 Euro.

[28] Art. 13, comma 1, lettere a) e b) Decreto. A tale proposito, si veda anche l'art. 20 del Decreto, ai sensi del quale "*Si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva.*" Circa il rapporto fra le norme sopra menzionate, si veda De Marzo, *op. cit.*, 1315: "*In via alternativa, rispetto ai requisiti di cui alla lett. a)* [dell'art. 13, n.d.r.]*, la lett. b) individua, come presupposto per l'applicazione delle sanzioni interdittive espressamente previste dal legislatore, la reiterazione degli illeciti. Ai sensi dell'art. 20, la reiterazione si verifica quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva. In questo caso, la commissione dei reati nonostante l'intervento di una condanna che abbia, in modo ormai irrevocabile, sancito la precedente violazione di legge, dimostra le indicate propensione o tolleranza verso la consumazione dei reati, senza che occorra indugiare sull'entità del profitto conseguito e sull'analisi dei modelli organizzativi adottati. Ciò che emerge in ogni caso è la consapevolezza che l'ordinario apparato sanzionatorio pecuniario (ed eventualmente anche interdittivo, qualora già in occasione degli illeciti precedenti siano state verificate le condizioni di cui alle lettere a) o b) dell'art. 13, comma 1) non è stato in grado di operare come efficace deterrente rispetto ad un'azione irrispettosa del fondamentale canone della legalità*".

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

sanzione interdittiva. È effettuata mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale e mediante pubblicazione sul sito del Ministero della Giustizia.

1.6 Le condizioni per l'esonero della responsabilità amministrativa

Il Decreto attribuisce valore esimente ai Modelli 231 adottati dagli Enti a prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini della predetta normativa.

Nel caso in cui il reato o l'illecito amministrativo sia commesso da un Soggetto Apicale l'Ente non risponde se prova:

- l'adozione efficace e preventiva (anteriore al momento di commissione del reato) di un Modello idoneo a prevenire il reato commesso;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale sono state delegate le attività di vigilanza sul funzionamento e di osservanza del Modello 231, nonché il periodico aggiornamento dello stesso;
- l'elusione fraudolenta del Modello nella commissione del reato;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il legislatore ha peraltro indicato, all'art. 6, commi 2 e 2-bis del Decreto, i requisiti a cui devono rispondere i Modelli 231. Segnatamente essi devono:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i Reati Presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati Presupposto da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da Soggetti Subordinati, l'Ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'Ente, altresì, non risponde se i Soggetti Apicali o i Soggetti Subordinati hanno agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

1.7 Vicende modificative dell'Ente

Gli artt. 28-33 del Decreto regolano l'incidenza sulla responsabilità patrimoniale dell'Ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda[29].

In caso di trasformazione (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario)

[29] Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.
La Relazione illustrativa al Decreto afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

resta ferma la responsabilità dell'Ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto (art. 28 del Decreto).

In caso di fusione, l'Ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli Enti partecipanti alla fusione (art. 29 del Decreto).

L'art. 30 del Decreto prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto. Gli Enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo Ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto si applicano agli Enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Se la fusione o la scissione sono intervenute prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice nella commisurazione della sanzione pecuniaria terrà conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di sanzione interdittiva, l'Ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'Ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del Decreto consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli Enti partecipanti alla fusione o dell'Ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Decreto, in rapporto agli illeciti dell'Ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi[30]. Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del Decreto 231)[31]; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

(i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;

---

[30] Art. 32 del Decreto: "Rilevanza della fusione o della scissione ai fini della reiterazione - *1. Nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione ha avuto effetto, il giudice può ritenere la reiterazione, a norma dell'articolo 20, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. 2. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione. 3. Rispetto agli enti beneficiari della scissione, la reiterazione può essere ritenuta, a norma dei commi 1 e 2, solo se ad essi è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato per cui è stata pronunciata condanna nei confronti dell'ente scisso*". La Relazione illustrativa al Decreto chiarisce che "*La reiterazione, in tal caso, non opera peraltro automaticamente, ma forma oggetto di valutazione discrezionale da parte del giudice, in rapporto alle concrete circostanze. Nei confronti degli enti beneficiari della scissione, essa può essere inoltre ravvisata solo quando si tratti di ente cui è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il precedente reato*".

[31] Art. 33 del Decreto: "Cessione di azienda. - *1. Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. 2. L'obbligazione del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali egli era comunque a conoscenza. 3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nel caso di conferimento di azienda*". Sul punto la Relazione illustrativa al Decreto chiarisce: "*Si intende come anche tali operazioni siano suscettive di prestarsi a manovre elusive della responsabilità: e, pur tuttavia, maggiormente pregnanti risultano, rispetto ad esse, le contrapposte esigenze di tutela dell'affidamento e della sicurezza del traffico giuridico, essendosi al cospetto di ipotesi di successione a titolo particolare che lasciano inalterata l'identità (e la responsabilità) del cedente o del conferente*".

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

(ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era, comunque, a conoscenza.

Al contrario, le sanzioni interdittive inflitte al cedente non si estendono al cessionario.

1.8 Reati commessi all'estero

L'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia per i reati - contemplati dallo stesso Decreto - commessi all'estero (art. 4 del Decreto).

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

(i) il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;

(ii) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;

(iii) l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso)[32] e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

(iv) sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 del Decreto prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende".*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'Ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica

---

[32] Art. 7 c.p.: "Reati commessi all'estero - *E' punito secondo la legge italiana il cittadino o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati:1) delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2) delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3) delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4) delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5) ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana*". Art. 8 c.p.: "Delitto politico commesso all'estero - *Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel numero 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici.*" Art. 9 c.p.: "Delitto comune del cittadino all'estero - *Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto.*" Art. 10 c.p.: "Delitto comune dello straniero all'estero – *Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1) si trovi nel territorio dello Stato; 2) si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena dell'ergastolo ovvero della reclusione non inferiore nel minimo di tre anni; 3) l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene.*".

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

autore del Reato presupposto della responsabilità dell'Ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del Decreto che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo[33]. L'Ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'Ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del Decreto).

1.10 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative

Nella predisposizione del presente Modello, la Società si è ispirata a:

- *Linee Guida Confindustria*;
- *Linee Guida ASSTRA*.

I punti fondamentali che le Linee Guida individuano nella costruzione dei Modelli possono essere così schematizzati:

- individuazione delle attività aziendali, nel cui ambito possono essere commesse le violazioni rilevanti ai fini dei Reati Presupposto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure;
- modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione del Codice Etico e di Comportamento e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza,
  - professionalità,
  - continuità di azione.
- obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza;
- possibilità, nell'ambito dei gruppi societari, di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal Decreto 231, purché siano rispettate le seguenti condizioni:
  - che in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza con tutte le relative attribuzioni di competenze e responsabilità (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata, se di piccole dimensioni);
  - che l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata possa avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo della controllata, delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale con la stessa.

Resta inteso che la scelta di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida sopra richiamate non inficia la validità dello stesso. Il singolo Modello, infatti, dovendo

[33] Art. 38, comma 2, del Decreto: "*Si procede separatamente per l'illecito amministrativo dell'ente soltanto quando: a) è stata ordinata la sospensione del procedimento ai sensi dell'articolo 71 del codice di procedura penale* [sospensione del procedimento per l'incapacità dell'imputato, N.d.R.]*; b) il procedimento è stato definito con il giudizio abbreviato o con l'applicazione della pena ai sensi dell'articolo 444 del codice di procedura penale* [applicazione della pena su richiesta, N.d.R.]*, ovvero è stato emesso il decreto penale di condanna; c) l'osservanza delle disposizioni processuali lo rende necessario*.". Per completezza, si richiama inoltre l'art. 37 del Decreto, ai sensi del quale "*Non si procede all'accertamento dell'illecito amministrativo dell'Ente quando l'azione penale non può essere iniziata o proseguita nei confronti dell'autore del reato per la mancanza di una condizione di procedibilità*" (vale a dire quelle previste dal Titolo III del Libro V c.p.p.: querela, istanza di procedimento, richiesta di procedimento o autorizzazione a procedere, di cui, rispettivamente, agli artt. 336, 341, 342, 343 c.p.p.).

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione

2. Il Modello di Governance e l'Assetto Organizzativo di Nordcom

2.1 Il Gruppo FNM

Nordcom è parte del Gruppo FNM, la cui capogruppo è FNM S.p.A., secondo operatore ferroviario italiano. Del Gruppo FNM fanno parte società operanti nel settore del trasporto pubblico locale, del settore autostradale, del trasporto merci, dell'ingegneria e progettazione, delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione, dell'energia, e dei servizi per la mobilità sostenibile.

Il Gruppo FNM, quale operatore integrato di mobilità sostenibile, è guidato da: (i) principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) nella definizione dei processi aziendali e del portafoglio investimenti; (ii) successo sostenibile, inteso quale obiettivo di creazione di valore nel medio-lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri stakeholder rilevanti per la Società e per il Gruppo.

FNM S.p.A. adotta un sistema di governo societario conforme a quanto previsto dalla legge, dal TUF e dalla normativa CONSOB in vigore, allineato ai contenuti del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A. e alle *best practice* nazionali e internazionali.

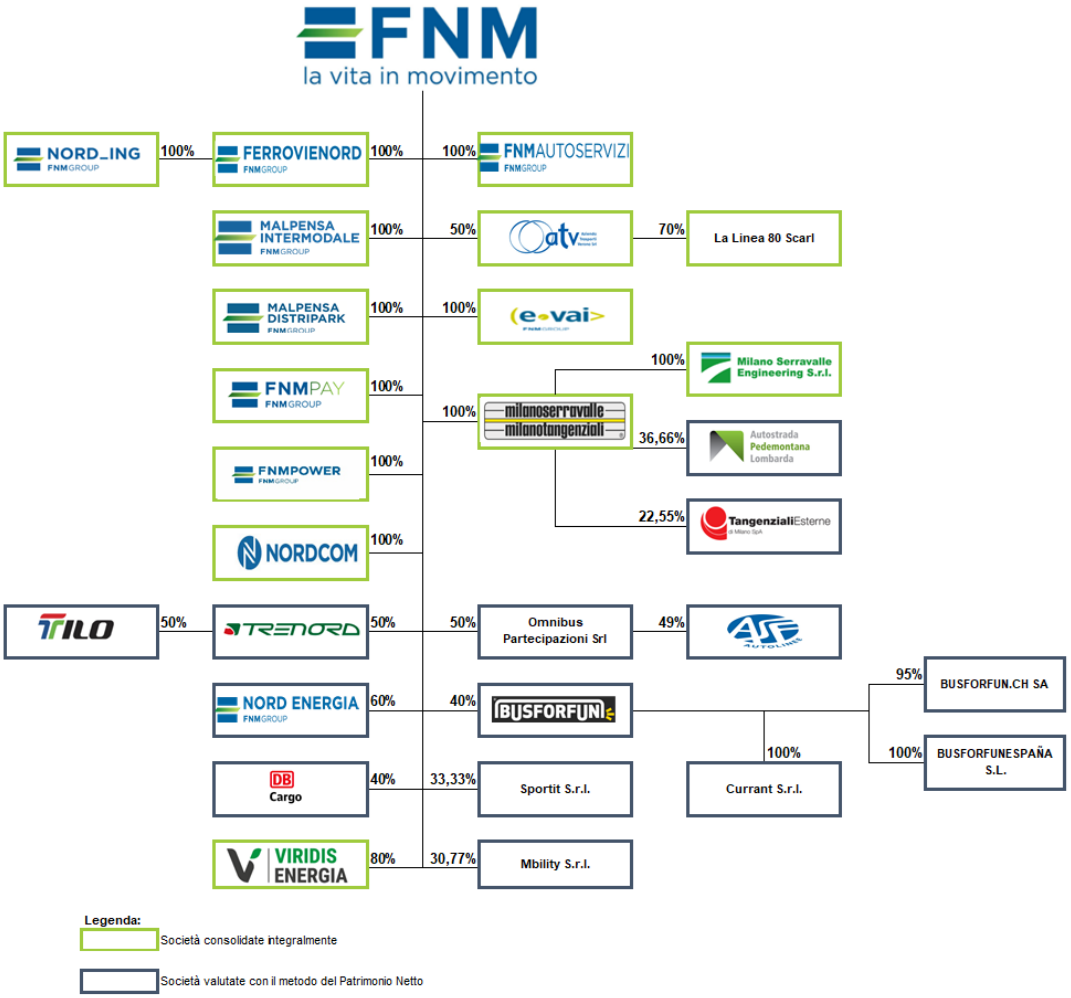
FNM S.p.A. nasce nel 1879 per costruire e gestire linee ferroviarie in territorio regionale. La rete ferroviaria si sviluppa nel Nord-Ovest della Lombardia, collegando Milano con Novara, Varese, Laveno, Como ed Erba-Asso.

Nel 1974 Regione Lombardia assume una partecipazione azionaria di maggioranza nel capitale sociale della Società, quotata in Borsa dal 1926.

FNM S.p.A. dal 1 gennaio 2006 riveste un ruolo centrale nell'ambito del Gruppo FNM, accentrando le tipiche funzioni "*corporate*" (gestione delle attività amministrativa e finanziaria, controllo di gestione, risorse umane e *welfare*, comunicazione, acquisti, legale e societario e controllo interno); attività che sono compiutamente regolamentate da specifici contratti di *service*, con i quali le Società Controllate hanno affidato alla Capogruppo la gestione centralizzata delle funzioni soprarichiamate.

Alla data del presente aggiornamento del Modello, il Gruppo FNM risulta così composto:

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025



FNM S.p.A. esercita attività di direzione e coordinamento ex art. 2497 e ss. c.c. su talune Società Controllate. Tuttavia, la qualifica di FNM S.p.A. quale società di partecipazioni e operativa a capo del Gruppo, non si traduce in un superamento del principio dell'autonomia giuridica e decisionale delle Società Controllate, anche tenuto conto del fatto che l'assetto organizzativo del Gruppo FNM distingue chiaramente tra competenze e attività proprie delle diverse società, affinché ciascuna sia focalizzata sul proprio specifico settore di operatività.

2.2 Nordcom

Nordcom è una società per azioni costituita nel marzo 2001 a seguito della cessione di ramo d'azienda della funzione Sistemi Informativi (T&SI) del Gruppo FNM. Nel 2002 Telecom Italia si è aggiudicata la gara indetta dal Gruppo FNM per l'individuazione del partner operativo e Telecom Italia è rimasto socio di Nordcom fino al luglio 2024. Il 15 luglio 2024 FNM S.p.A. ha acquisito il pieno controllo della Società diventandone azionista unico.

Nordcom ha per oggetto principale l'attività di *solution provider* e *system integrator*, consistente nella produzione, commercializzazione ed erogazione al pubblico di soluzioni applicative in remoto attraverso tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) e delle soluzioni digitali. La Società cura quindi la gestione e lo sviluppo di servizi e applicazioni nel campo delle telecomunicazioni e dell'informatica e dell'innovazione digitale, attraverso:

- la progettazione, realizzazione, gestione, commercializzazione, manutenzione e l'uso di

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

infrastrutture, impianti, reti e sale dati, tecnologie, sistemi e attrezzature di telecomunicazioni, digitalizzazione, telematica ed elettronica, sia on-premises che on cloud che di altro tipo, ivi inclusa la messa a disposizione/locazione di spazi e fibra ottica spenta;
- la progettazione, realizzazione, gestione, commercializzazione e manutenzione di prodotti, infrastrutture, programmi informatici, servizi, soluzioni, applicazioni e sistemi di telecomunicazioni, informatica, digitalizzazione, telematica ed elettronica;
- la raccolta, la gestione e l'elaborazione di dati per conto proprio e/o di terzi nonché la prestazione di servizi ad essi connessi anche per finalità di business intelligence;
- l'acquisto, la vendita, il noleggio, la manutenzione e gestione di hardware e software ed annessi servizi;
- la realizzazione di sistemi di bigliettazione multiservizi con connessa possibilità di commercializzazione dei biglietti e prodotti/servizi proposti da tali sistemi.

L'attività di Nordcom si rivolge sia al mercato interno, costituito da società appartenenti al Gruppo FNM, sia al mercato esterno, costituito essenzialmente da società o enti terzi operanti nei settori della sanità, delle pubbliche amministrazioni locali e del trasporto.

Ad oggi la Società offre i seguenti principali servizi:

- soluzioni legate al tema della mobilità e del TPL con particolare focus ai sistemi di bigliettazione, alla controlleria dei titoli di viaggio, alla turnistica del personale, alle soluzioni di infomobilità e alla digitalizzazione dei processi tipici del *transportation*;
- soluzioni di *cybersecurity*;
- soluzioni basate sull'intelligenza artificiale e sulla sensoristica *IoT (Internet of Things)*;
- gestione di postazioni di lavoro nel settore della sanità, servizi di Fleet Management per diversi enti sanitari della Regione Lombardia;
- sistemi gestionali, gestione della piattaforma SAP e la connessa business intelligence e relativi sistemi di reportistica;
- gestione infrastruttura, servizio di gestione infrastruttura interna sia on premise che on cloud.

2.3. L'assetto istituzionale

La struttura di corporate governance della Società è articolata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale italiano che prevede la presenza:

- di un Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli azionisti;
- di un Collegio Sindacale;
- di una società di revisione esterna, incaricata dall'Assemblea degli azionisti.

Assemblea degli azionisti

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta tutti i soci e le sue deliberazioni, assunte in conformità alla legge e allo Statuto, obbligando gli stessi anche se non intervenuti o dissenzienti. L'Assemblea è presieduta dal Presidente o dal Vice Presidente; nel caso di loro assenza l'Assemblea elegge il proprio Presidente.

Sono di esclusiva competenza dell'Assemblea ordinaria, ai sensi dell'art. 2364 c.c.:

- l'approvazione del bilancio;

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- la nomina e la revoca degli amministratori, dei sindaci, del Presidente del Collegio Sindacale e del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- la determinazione del compenso degli amministratori e dei sindaci;
- la deliberazione sulla responsabilità degli amministratori e dei sindaci;
- tutte le delibere affidate dalla legge o dallo Statuto alle sue competenze.

L'Assemblea straordinaria, ai sensi dell'art. 2635 c.c., delibera:

- sulle modificazioni dello Statuto;
- sulla nomina, sulla sostituzione e sui poteri dei liquidatori;
- su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 16 dello Statuto, la Società è amministrata da un consiglio di amministrazione composto da sette membri che durano in carica per il periodo fissato dalla deliberazione assembleare di nomina, sino ad un massimo di tre esercizi e sono rieleggibili.

Ai sensi dell'art. 19 dello Statuto, la gestione dell'impresa spetta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale.

Sono, inoltre, attribuite al Consiglio di Amministrazione le seguenti competenze:

a) delibera di fusione nei casi di cui agli articoli 2505 e 2505-bis del codice civile;
b) istituzione e soppressione di sedi secondarie;
c) riduzione del capitale sociale in caso di recesso del socio;
d) trasferimento della sede sociale in altro comune del territorio nazionale.

Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

Revisione Legale dei Conti

Secondo quanto previsto dall'art. 24 dello Statuto, la revisione legale dei conti è svolta da un revisore legale o da una società di revisione legale iscritti nell'apposito registro.

2.4 Gli strumenti di governance della Società

Gli strumenti di governo che garantiscono il funzionamento di Nordcom, sviluppati internamente possono essere così riassunti:

- ***Statuto*** – strumento che, in conformità alle disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione.
- ***Regole di Corporate Governance*** – sistema di regole di Corporate Governance, adottato dalla Capogruppo e applicato dalle Società Controllate, conforme, tra le altre, alle indicazioni contenute nel "Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana per le società quotate".
- ***Sistema di Controllo Interno o SCI*** – l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative, adottate dalla Capogruppo e applicate dalle Società Controllate, volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.
- ***Linee di Indirizzo del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di FNM o***

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Linee di Indirizzo SCIGR – l'insieme delle regole, procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi in relazione alla loro capacità di influenzare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, adottato dalla Capogruppo e applicato dalle Società Controllate, al fine ultimo di contribuire al successo sostenibile del Gruppo FNM.

- ***Sistema delle deleghe e delle procure*** – strumento che stabilisce, mediante l'assegnazione di specifiche procure, i poteri per rappresentare o impegnare la Società e, attraverso le deleghe, le responsabilità. Per quanto di rilevanza ai fini del Decreto la Società provvede ad: i) aggiornare costantemente il relativo prospetto (presente nella directory aziendale dedicata) a seguito di modifiche e/o integrazioni delle deleghe dei poteri; ii) valutare periodicamente la possibilità di rivedere il sistema istituendo, in taluni casi, firme abbinate di due procuratori o in abbinata con un dirigente/funzionario della Società al fine di un ulteriore rafforzamento del sistema dei controlli; iii) implementare e mantenere un flusso informativo formalizzato verso tutte le funzioni, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Tale flusso è rivolto, laddove necessario, anche a soggetti terzi quali ad esempio gli istituti di credito.
- ***Organigramma e Ordini di Servizio*** – strumenti atti a definire e comunicare la struttura organizzativa della Società, la ripartizione delle fondamentali responsabilità e l'individuazione dei soggetti cui dette responsabilità sono affidate.
- ***Contratti di service*** – contratti che regolano formalmente le prestazioni di servizi *intercompany* definendo, tra l'altro, l'oggetto delle prestazioni erogate dalla Società e i relativi corrispettivi.
- ***Sistema di Procedure*** – sistema normativo interno volto a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società. Trovano altresì regolamentazione i processi amministrativo-contabili nell'ambito dell'insieme di procedure e regolamenti che fanno capo al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'art. 154-bis del TUF della Capogruppo (di seguito "Dirigente Preposto").
- ***Codice Etico e di Comportamento del Gruppo FNM*** – documento che esplicita i principi etici e comportamentali che il Gruppo FNM riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società. È composto da due sezioni:
  - Sezione I, "Carta dei Valori e dei Principi", in cui sono espressi i valori e i principi cui Nordcom intende conformarsi: i destinatari delle disposizioni del Codice Etico devono considerarla come una "bussola" che consente loro di orientarsi correttamente nell'esercizio delle proprie attività;
  - Sezione II, "Codice di Comportamento", individua regole di comportamento più specifiche, che devono essere rispettate da tutti i Destinatari delle disposizioni del Codice Etico.
- ***Sistema Anticorruzione FNM o Sistema Anticorruzione*** – il sistema finalizzato a vietare e prevenire qualsiasi condotta corruttiva, conformemente al principio di "*zero tolerance*" della corruzione. Per conseguire tale scopo, il Sistema Anticorruzione definisce i principi e le

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

regole da seguire per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione ed integra il Codice Etico e di Comportamento. Il Sistema Anticorruzione si applica alla Capogruppo e a tutte le società del Gruppo FNM e ha come destinatari tutte le Persone del Gruppo FNM, le Terze Parti Rilevanti (i soggetti con cui il Gruppo FNM intrattiene relazioni che presentano il rischio di essere interessate da condotte corruttive oppure di essere strumentali all'attuazione, agevolazione o occultamento di condotte corruttive) e tutti coloro che operano in nome o per conto delle società del Gruppo FNM.

- ***Politica Anticorruzione FNM o Politica Anticorruzione o Politica*** – documento che fornisce a tutte le Persone del Gruppo FNM e a tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di società del Gruppo FNM i principi e le regole da seguire per garantire il rispetto delle leggi anticorruzione e la cultura dell'integrità e per soddisfare gli obiettivi e gli scopi del Sistema Anticorruzione FNM. In particolare, la Politica prevede regole di comportamento, misure di prevenzione del rischio di commissione di fatti di corruzione e controlli volti ad assicurare il presidio delle attività, dei processi aziendali e dei rapporti con le terze parti identificati come a rischio di corruzione nell'operatività del Gruppo FNM.
- ***Politica per la Sostenibilità Gruppo FNM*** – documento adottato con l'obiettivo di rappresentare l'insieme degli impegni presi dal Gruppo FNM sulle tematiche ambientali, sociali e di governance. Tale politica si rivolge a tutti gli stakeholder, presentando i valori e i principi che ispirano lo sviluppo sostenibile e responsabile di FNM S.p.A.. Rappresenta un elemento centrale della strategia di sostenibilità integrata del Gruppo, come espressione degli impegni che guidano le iniziative di sostenibilità rilevanti sulle quali FNM S.p.A. rendiconta periodicamente. La Politica per la Sostenibilità, in accordo agli obiettivi del Piano Strategico, favorisce la coerenza con i criteri ESG dei programmi, progetti, attività e processi del Gruppo. Tali criteri si traducono principalmente negli impegni di riduzione del proprio impatto ambientale e di gestione dei rischi associati al cambiamento climatico, e di promozione dello sviluppo delle persone, nel rispetto dei principi di inclusività e diversità.
- ***Procedura Fiscale*** – sistema di gestione e controllo del rischio fiscale volto alla rilevazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi fiscali che insistono sull'organizzazione, inserito nel contesto del più ampio sistema di governo aziendale e di controllo interno dei rischi.

2.5 Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

In contesti aziendali sempre più complessi, contraddistinti da relazioni articolate e contrapposte tra i vari attori aziendali e gli *stakeholder*, si rendono necessari sistemi di regole e meccanismi che spronino al perseguimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle norme offrendo, nel contempo, elementi di riferimento per una successiva attività di riscontro sui risultati conseguiti e sui comportamenti tenuti.

Con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione assunta in data 30 giugno 2016, la Capogruppo ha effettuato l'adeguamento alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, tramite l'adozione di un'apposita "Delibera Quadro" che ha confermato e formalizzato l'adesione della Capogruppo ai principi del Codice di Autodisciplina nella versione del Luglio 2015 e ha permesso di conservare al tempo stesso un'adeguata flessibilità nel caso in cui si rendesse necessario modificare talune delle disposizioni adottate. Da ultimo, la Capogruppo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

2024, ha confermato e formalizzato l'adesione della Società ai principi del Codice di Corporate Governance (già Codice di Autodisciplina) e ha adottato le Linee di Indirizzo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, quale insieme di regole, procedure e strutture organizzative volto a consentire, l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi in relazione alla loro capacità di influenzare il raggiungimento degli obiettivi aziendali, tra cui quelli connessi alla sostenibilità. Il SCIGR si articola secondo tre livelli operativi:

- I livello: costituito dalle attività di controllo poste in essere dalle funzioni operative al fine di garantire il corretto svolgimento delle operazioni di propria competenza. La responsabilità di tale livello di controlli è attribuita al management operativo che nel corso dell'operatività giornaliera identifica, misura, valuta, gestisce, monitora i rischi derivanti dallo svolgimento dell'attività di propria competenza, provvedendo a darne opportuna informativa alle funzioni aziendali competenti;
- II livello: costituito dal presidio dei processi di individuazione, valutazione, gestione e controllo dei principali rischi. Rientrano in questo livello di controlli la Compliance, il Controllo di Gestione, il Dirigente Preposto, il Risk e Continuity Management;
- III livello: costituito dalle funzioni indipendenti di controllo che forniscono l'assurance complessiva del disegno e sul funzionamento del SCIGR. Appartiene a questo livello l'Internal Audit.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi è costituito da cinque componenti strettamente correlate, che derivano dalla modalità con cui le stesse sono integrate nel processo manageriale:

- *Ambiente di controllo*: L'ambiente è un elemento estremamente importante della cultura aziendale, poiché determina il livello di sensibilità del personale alla necessità di controllo e costituisce la base per tutti i componenti del sistema, fornendo disciplina ed organizzazione. Le responsabilità devono essere definite e adeguatamente distribuite evitando sovrapposizioni funzionali o operative che concentrino attività critiche su un unico soggetto ed i sistemi operativi devono essere coerenti con le politiche della società e con il Codice Etico e di Comportamento.
- *Valutazione dei rischi:* È necessario definire obiettivi compatibili e coerenti con la struttura organizzativa, al fine di procedere ad una valutazione dei rischi attraverso l'individuazione e l'analisi dei fattori che possono pregiudicarne il raggiungimento.
- *Attività di controllo*: Sono definite tali l'insieme delle politiche e delle procedure che assicurano al *management* che le sue direttive vengano applicate. In tal senso i processi operativi devono essere definiti prevedendo un adeguato supporto documentale o di sistema, lo scambio di informazioni deve prevedere meccanismi che garantiscano l'integrità e la completezza dei dati, le risorse umane devono essere selezionate, assunte e gestite secondo criteri di trasparenza, l'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento aziendale deve avvenire sulla base dei fabbisogni e da fonti adeguatamente selezionate e controllate.
- *Informazione e comunicazione*: Sono necessarie comunicazioni efficaci ed un adeguato sistema di indicatori per processo/attività. I sistemi informativi che producono elaborati contenenti informazioni relativi agli aspetti operativi ed economico-finanziari devono essere orientati alla standardizzazione. I meccanismi di sicurezza devono poi prevedere una appropriata

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

protezione/accesso ai dati aziendali.

- *Monitoraggio*: I sistemi di controllo interno devono essere monitorati in un processo diretto a valutare la qualità della loro *performance*. Questo si concretizza in attività di supervisione continua, in valutazioni periodiche o nella combinazione dei due metodi.

I principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Società sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- il Responsabile *Internal Audit Risk e Compliance* di FNM S.p.A.*;*
- il Responsabile *Compliance* di FNM S.p.A.;
- l'Organismo di Vigilanza;
- gli altri organi e funzioni aziendali competenti in materia di controlli interni e gestione dei rischi.

2.6 Assetto organizzativo

La struttura organizzativa di Nordcom è riflessa nell'organigramma, oltre che nell'insieme degli altri Strumenti Normativi Interni (es. Ordini di Servizio, regolamenti, procedure, circolari) che contribuiscono alla composizione del c.d. "Sistema Normativo Interno" della Società ed in cui sono definiti i compiti, le aree, le responsabilità delle diverse Direzioni, Servizi e Unità nelle quali si articola la Società.

Tali documenti prevedono, tra le altre, l'impegno al rispetto dei principi di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto 231 da parte dei terzi.

2.7 Rapporti infragruppo

Nordcom è soggetta a direzione e coordinamento di FNM S.p.A. ai sensi dell'art. 2497 e ss. c.c.

Nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento, FNM S.p.A., quale holding al vertice del Gruppo, valorizza il principio dell'autonomia giuridica e decisionale delle controllate, anche tenuto conto del fatto che l'attuale assetto organizzativo del Gruppo distingue chiaramente tra competenze e attività proprie delle diverse Società Controllate, affinché ciascuna sia focalizzata su uno specifico settore di operatività.

FNM S.p.A. svolge il ruolo di capogruppo accentrando funzioni di supporto/staff o di business delle società sottoposte a direzione e coordinamento così da garantirne il coordinamento, in ottica di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse, operando sempre nell'interesse del Gruppo.

Le Funzioni attraverso cui la Capogruppo opera, anche in favore della Società, sono principalmente:

- Relazioni Esterne e Comunicazione;
- Rapporti Istituzionali e Coordinamento Società del Gruppo;
- Internal Audit, Risk e Compliance;
- Affari Societari, Legali e Regolatori;
- Risorse Umane e *Welfare*;
- Amministrazione Finanza e Controllo;

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- Strategia e Sviluppo.

Per tali aree FNM S.p.A., in coordinamento con Nordcom, stabilisce le linee di indirizzo strategico e le politiche generali di gestione, definisce i processi, individua i flussi informativi e gli strumenti operativi atti a realizzarlo.
Tutte le attività in service da FNM S.p.A. in favore delle società del Gruppo sono sempre svolte nel rispetto dei termini e condizioni stabiliti tra le parti mediante la sottoscrizione di appositi contratti.

Nordcom ha inoltre in essere una convenzione con Ferrovienord S.p.A. per l'utilizzo e la gestione degli asset nella disponibilità di quest'ultima, in particolare fibra e spazi tecnici, e un ulteriore contratto con FNM per la locazione di immobili.

Infine, Nordcom fornisce, in forza di specifico contratto stipulato con FNM S.p.A. servizi informatici a FNM S.p.A. e alle altre società del Gruppo FNM. In particolare i servizi in questione sono principalmente relativi a:

- informatica distribuita, che prevede la messa a disposizione di un complesso di sistemi, apparati (hardware e software) e servizi denominati "informatica distribuita" (service management, help desk di primo livello, approvvigionamento, gestione delle postazioni di lavoro, server management, etc.);

- manutenzione e gestione del sistema informativo gestionale FNM, che prevede l'operatività del sistema informativo ERP/SAP;

- gestione infrastruttura, servizio di gestione infrastruttura interna sia on premise che on cloud.

2.8 Applicazione del Modello da parte delle singole società del Gruppo

Spetta a ciascuna società del Gruppo la responsabilità di implementare il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, in relazione alle attività effettivamente svolte nelle aree operative dove sussiste il rischio di commissione dei reati.

È compito principale dei rispettivi organismi di vigilanza, nominati ai sensi del Decreto, monitorare le attività delle singole società nelle suddette aree a rischio.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

3. Il Modello 231 di Nordcom

Premessa

L'adozione di un Modello, oltre a rappresentare condizione esimente dalla responsabilità amministrativa della Società con specifico riferimento agli illeciti di cui al Decreto, è un atto di responsabilità sociale.

La Società, da sempre attenta alla necessità di garantire condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali, con delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 8 aprile 2009, ha ritenuto opportuno adottare e costantemente aggiornare il Modello 231.

Nel corso del 2024 la Società ha ritenuto opportuno avviare un progetto di integrazione e aggiornamento complessivo del presente Modello 231 al fine di:

- allineare il Modello 231 alle modifiche organizzative della Società in seguito ai cambiamenti intervenuti;
- integrare il Modello 231 in relazione alle fattispecie di Reato Presupposto di recente introduzione.

Si è, quindi, dato avvio a un processo (di seguito, il "Progetto") che, valorizzando al meglio l'esperienza maturata rendesse il Modello 231:

- aggiornato ai requisiti previsti dal Decreto e sue successive integrazioni;
- coerente con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento (Linee Guida Confindustria, Linee Guida ASSTRA).

Nell'esecuzione del Progetto si è, quindi, tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi della Società e del Gruppo;
- dei mutamenti legislativi;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina in materia;
- della prassi delle società in ordine ai modelli organizzativi;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di *internal audit*;
- delle esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello vigente;
- dei risultati emersi dalle verifiche sul Modello 231 della Società.

La Società adegua costantemente il Modello 231 in relazione agli aggiornamenti normativi e alle modifiche organizzative di tempo in tempo intervenute, coerentemente con la metodologia scelta per eseguire il Progetto.

3.1 I Destinatari del Modello

I principi e le disposizioni del presente Modello devono essere rispettate dai componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'OdV e del Collegio Sindacale, dai dipendenti, dai consulenti, dai collaboratori, nonché da quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate. I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

3.2 Finalità del Modello

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di norme e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (controllo ex ante), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati e di illeciti amministrativi rilevanti ai fini del

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Decreto.

Mediante l'individuazione delle "attività sensibili" e la conseguente proceduralizzazione di tali attività, il Modello si propone le seguenti finalità:

- sensibilizzare i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la Società (ad es. dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori), richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse di Nordcom, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici a cui la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- ribadire che ogni condotta illecita è fortemente condannata dalla Società, anche quando ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, nella consapevolezza che la compliance alle norme e ai regolamenti applicabili garantisce la creazione di valore sostenibile e di lungo periodo per la Società e per i suoi stakeholders;
- determinare in tutti coloro che operano per la Società nelle "attività sensibili", ovvero sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi, la consapevolezza di dover rispettare le regole aziendali e di poter incorrere, in caso di violazione delle medesime disposizioni, in sanzioni penali, comminabili nei loro stessi confronti e in sanzioni amministrative irrogabili all'azienda;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano a Nordcom di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Subordinati che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle "attività sensibili" e tramite l'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi;
- garantire la propria integrità, adottando gli adempimenti espressamente previsti dall'art. 6 del Decreto;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza in tutti i Destinatari che la commissione di un eventuale reato è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nonché agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

3.3 Il Progetto di Nordcom per la definizione del proprio Modello 231

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le diverse Strutture aziendali, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati. In tale ambito, Nordcom si è avvalsa di consulenti esterni che hanno garantito supporto metodologico, tecnico e operativo nelle varie fasi del Progetto finalizzate all'aggiornamento e integrazione del presente Modello 231.

Qui di seguito vengono riportate le metodologie seguite e i criteri adottati nelle varie fasi in cui è stato articolato il Progetto:

- **avvio del Progetto - analisi preliminare**: in questa fase sono state individuate le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi i Reati Presupposto. Propedeutica a tale identificazione è stata l'analisi, prevalentemente documentale, della struttura societaria e

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

organizzativa di Nordcom, che ha permesso una prima individuazione delle attività sensibili e una preliminare identificazione delle direzioni e delle unità organizzative responsabili di tali attività sensibili. In tale fase sono state, inoltre, prese in considerazione le esperienze maturate nell'adozione e attuazione del Modello precedente e quanto indicato in materia di attività sensibili dalle Linee Guida di riferimento, nonché l'evoluzione della dottrina e della giurisprudenza in materia;

- **mappatura delle categorie di reato** potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231 in considerazione dell'attività svolta dalla Società e del contesto in cui la stessa opera;
- **analisi di tipo documentale** tra le misure di controllo previste dagli standard di controllo specifici del Modello 231 (c.d. "*as is analysis*") e gli eventuali scostamenti di questi ultimi da uno standard di riferimento allineato alle best practices di settore (c.d. "*gap analysis*");
- **interviste con i responsabili delle direzioni e delle funzioni organizzative** al fine di: (i) comprenderne l'ambito di operatività; (ii) verificare la coerenza degli standard di controllo specifici con gli Strumenti Normativi Interni; (iii) verificare il rispetto e l'esaustività degli standard di controllo specifici dell'attività sensibile di volta in volta considerata rispetto ad uno standard di riferimento allineato alle *best practices* di settore;
- **la valutazione del c.d. rischio residuo**, ossia il livello di rischio inerente al netto del livello di attuazione dei presidi di controllo in essere rispetto al modello di riferimento.

Gli esiti di tali attività sono illustrate nella relazione di *risk assessment* e *gap analysis*.

Da ultimo, si è provveduto all'aggiornamento/integrazione del Modello 231: in questa ultima fase l'obiettivo è stato quello di procedere con l'aggiornamento e l'integrazione del Modello articolato in tutte le sue componenti. Ai fini dell'aggiornamento del Modello sono state prese in considerazione le Linee Guida, nonché le peculiarità proprie della Società al fine di definire un Modello aderente alle specificità operative ed organizzative della stessa.

3.4 Il contenuto del Modello 231

Il documento relativo al Modello è strutturato:

(i) nella *Parte Generale*, che descrive il quadro normativo di riferimento e la governance della Società, nonché gli elementi/strumenti caratterizzanti il Modello di Nordcom e necessari ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. Più in dettaglio, la Parte Generale contiene la descrizione dei seguenti ambiti:
   - quadro normativo di riferimento;
   - sistema di *governance* e assetto organizzativo della Società;
   - metodologia adottata per le attività di individuazione e mappatura delle attività sensibili, di *gap analysis* e di redazione del Modello;
   - caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza della Società, con specificazione, tra gli altri, di composizione, nomina, durata, funzioni e poteri, flussi informativi;
   - attività di formazione e comunicazione finalizzata a garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
   - sistema sanzionatorio applicabile in caso di mancato rispetto delle misure indicate dal Modello;

(ii) nella *Parte Speciale*, volta ad integrare il contenuto della Parte Generale con una descrizione relativa:

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- alle attività sensibili rilevanti per la Società con indicazione degli standard di controllo specifici di pertinenza. Per ciascuna attività sensibile sono indicate le famiglie di reato potenzialmente rilevanti.
- alle fattispecie di reato richiamate dal Decreto.

3.5 Rapporto tra Modello 231 e Codice Etico e di Comportamento

Ad integrazione degli strumenti di controllo previsti nell'ambito del Decreto 231, la Società ha adottato un Codice Etico e di Comportamento, espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli stakeholder (es. dipendenti, consulenti, collaboratori, fornitori) del Gruppo FNM.

Il Codice Etico e di Comportamento ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e sostenere un elevato standard di professionalità e di evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi dell'azienda o devianti rispetto alla legge, nonché contrastanti rispetto ai principi e valori che la Società riconosce, condivide e promuove.

Il Codice Etico e di Comportamento è rivolto ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, alla società di revisione, ai dipendenti della Società, nonché a tutti coloro che – stabilmente o temporaneamente – vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od operano nell'interesse o per conto della Società.

Il Codice Etico e di Comportamento deve essere, quindi, considerato quale fondamento essenziale del Modello 231, poiché insieme costituiscono un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo. Le regole di comportamento in essi contenute si integrano, pur rispondendo i due documenti a una diversa finalità:

- il Codice Etico e di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma ed è suscettibile di applicazione sul piano generale da parte della Società allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" riconosciuti come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reato, c.d. Reati Presupposto come in precedenza richiamati.

3.6 Illeciti rilevanti per la Società

L'adozione del Modello 231 quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno di Nordcom e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati ai principi di legalità e correttezza si riflette positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

Tuttavia, in considerazione dell'analisi del contesto aziendale, dell'attività svolta dalla Società e delle aree potenzialmente soggette al rischio-reato, sono stati considerati rilevanti, ovvero configurabili nell'ambito dell'operatività aziendale e quindi specificamente esaminati nel Modello 231, gli illeciti che sono oggetto della Parte Speciale, cui si rimanda per una loro esatta individuazione.

3.7 Adozione, aggiornamento e integrazione del Modello 231

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione, l'aggiornamento e l'integrazione del Modello 231.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e all'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, conserva, in ogni caso, precisi compiti e poteri in merito alla cura, sviluppo e promozione del costante aggiornamento del Modello.
A tal fine formula osservazioni e proposte attinenti all'organizzazione ed al sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, all'Organo Amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza ha il dovere di segnalare in forma scritta all'Organo Amministrativo tempestivamente, e almeno nella relazione semestrale, fatti, circostanze o carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Il Modello deve essere, in ogni caso, oggetto di apposito aggiornamento con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV, e comunque sempre dopo aver sentito l'OdV stesso, qualora emerga la necessità di un suo aggiornamento. Tale necessità si ravvisa, a titolo esemplificativo, ogniqualvolta siano sopravvenute:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione degli illeciti sanzionati ai sensi del Decreto;
- significative modifiche dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., introduzione di nuove tipologie di reato rilevanti ai sensi del Decreto);
- significative carenze riscontrate sul sistema di controllo nel corso dell'attività di vigilanza.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Sarà cura delle funzioni aziendali competenti rendere le stesse modifiche operative e curarne la corretta comunicazione dei contenuti.

Gli strumenti normativi interni adottati in attuazione del Modello 231 sono modificati a cura delle direzioni/ servizi/ funzioni competenti, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del medesimo Modello. Le direzioni/ servizi/ funzioni competenti curano altresì le modifiche o integrazioni agli strumenti normativi interni necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del Modello 231.
L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione di nuovi strumenti normativi interni.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

4. L'Organismo di Vigilanza

L'art. 6 del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati se l'organo dirigente ha, fra l'altro, "*affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*".

Il compito di vigilare continuativamente sulla diffusione ed efficace attuazione del Modello 231, sull'osservanza del medesimo da parte dei Destinatari, nonché di proporne l'aggiornamento al fine di migliorarne l'efficacia, è affidato a tale organismo istituito dalla società al proprio interno.

L'affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi, rappresenta, quindi, presupposto indispensabile per l'esonero dalla responsabilità prevista dal Decreto 231[34].

4.1 Requisiti dell'OdV

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati dei seguenti requisiti:

AUTONOMIA E INDIPENDENZA

L'Organismo deve restare estraneo ad ogni forma di interferenza e pressione da parte dei vertici operativi e non essere in alcun modo coinvolto nell'esercizio di attività operative e decisioni gestorie. L'OdV non deve trovarsi in situazione di conflitto di interesse e non devono essere attribuiti all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti, compiti operativi che ne possano minare l'autonomia.

Il requisito dell'autonomia e dell'indipendenza deve intendersi anche quale assenza di legami parentali e vincoli di dipendenza gerarchica con il vertice della Società o con soggetti titolari di poteri operativi all'interno della stessa.

Al fine di garantire l'autonomia e l'indipendenza l'OdV deve soddisfare anche i requisiti di onorabilità di cui agli all'artt. 2382 e 2399 c.c.

L'Organismo di Vigilanza deve riportare al massimo vertice operativo aziendale e con questo deve poter dialogare "alla pari" trovandosi in posizione di "*staff*" con il Consiglio di Amministrazione.

PROFESSIONALITÀ

Il connotato della professionalità deve essere riferito, anche secondo quanto specificato dalle Linee Guida Confindustria, al "*bagaglio di strumenti e tecniche*[35]".

---

[34] Secondo l'opinione dell'Associazione fra le società italiane per azioni (Assonime), le soluzioni adottabili dalle società in ordine all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza potrebbero essere diversificate, potendo contemplare, in alternativa all'utilizzo - ove esistente - della "funzione" di controllo interno, altre opzioni. Secondo tale opinione, comunque, non sarebbe riscontrabile un unico modello ideale di Organismo di Vigilanza. Il Legislatore, infatti, non avrebbe inteso fornire indicazioni precise in merito ma, esprimendosi in termini generici, avrebbe preferito rinviare la definizione dell'Organismo di Vigilanza alle singole e concrete scelte organizzative aziendali, idonee a individuare la soluzione più efficiente e al tempo stesso efficace rispetto a ciascuna realtà operativa (si veda la Circolare Assonime, secondo la quale "In ragione delle caratteristiche di efficienza operativa che l'organismo di vigilanza deve possedere in relazione ai compiti affidatigli e della necessità che l'organismo di vigilanza sia costituito all'interno dell'ente, non si ritiene che si possa individuare l'organismo di vigilanza nel Consiglio di Amministrazione né nel Collegio Sindacale.").

[35] Confindustria, *Linee guida*. In particolare, si tratta di tecniche che possono essere utilizzate:
- in via preventiva, per adottare - all'atto del disegno del modello organizzativo e delle successive modifiche - le misure più idonee a prevenire, con ragionevole certezza, la commissione dei reati in questione;
- correntemente, per verificare che i comportamenti quotidiani rispettino effettivamente quelli codificati;
- a posteriori, per accertare come si sia potuto verificare un reato delle specie in esame e chi lo abbia commesso.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

L'Organismo di Vigilanza deve essere composto da soggetti dotati di specifiche competenze nelle tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", ma anche consulenziale di analisi dei sistemi di controllo e di tipo giuridico e, più in particolare, "penalistico" necessarie per svolgere efficacemente l'attività di Organismo di Vigilanza, affinché sia garantita la presenza di professionalità adeguate allo svolgimento delle relative funzioni.

Ove necessario, l'Organismo di Vigilanza può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'Organismo di Vigilanza[36].

CONTINUITÀ D'AZIONE

L'Organismo di Vigilanza deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la calendarizzazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalle strutture aziendali.

La professionalità e l'autorevolezza dell'Organismo sono connesse alle sue esperienze professionali. In tal senso, la Società ritiene di particolare rilevanza l'attento esame dei *curricula* dei possibili candidati, e le precedenti esperienze, privilegiando profili che abbiano maturato una specifica professionalità in materia.

CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

Nel nominare i componenti dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Società stabilisce che le seguenti circostanze costituiscono cause di ineleggibilità:

- che non sussistano relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il 2° grado con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse anche potenziali, con la Società o con eventuali Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza. In tale ambito sono, tra l'altro, da considerare: (a) coloro che sono stati amministratori della Società negli ultimi due anni; (b) coloro che sono amministratori di società del Gruppo FNM o che lo sono stati negli ultimi due anni; (c) i soggetti che sono legati o sono stati legati negli ultimi due anni alla Società o alle eventuali Società Controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza/prestazione d'opera retribuita/altri rapporti di natura patrimoniale o professionale, aventi una particolare rilevanza economica o comunque tali da comprometterne l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su eventuali Società Controllate;

Conformemente anche il Tribunale di Napoli, 26 giugno 2007, che espressamente dispone che "*il modello deve esigere che i membri dell'OdV abbiano competenze in attività ispettiva, consulenziale, ovvero la conoscenza di tecniche specifiche, idonee a garantire l'efficacia dei poteri di controllo e del potere propositivo ad esso demandati*".

36 "*Questa impostazione consente di coniugare il principio di responsabilità che la legge riserva all'organismo riferibile all'Ente con le maggiori specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'Organismo*". Così, con riferimento alla possibilità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza *ad hoc* (possibilità alternativa all'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno o alla funzione di *internal auditing*), Confindustria, *Linee Guida*.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la Società o Società Controllate;
- funzioni di amministrazione – nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- coloro i quali siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  (1) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
  (2) a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
  (3) alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
  (4) per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
  (5) per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del Codice Civile così come riformulato del D. Lgs. 61/02;
  (6) per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
  (7) per uno o più reati tra quelli tassativamente previsti dal Decreto, anche se con condanne a pene inferiori a quelle indicate ai punti precedenti;
- coloro nei cui confronti sia stata applicata in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto Legislativo n. 58/1998.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono autocertificare con dichiarazione sostitutiva di notorietà di non trovarsi in alcuna delle condizioni suindicate, impegnandosi espressamente a comunicare eventuali variazioni rispetto al contenuto di tali dichiarazioni.

4.2 Composizione, nomina, durata

Il Decreto non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza ma prevede esclusivamente che:

- negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'organismo di vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6, comma 4)[37];

[37] Le Linee Guida Confindustria, pp.75 e ss., precisano che la disciplina dettata dal d.lgs. n. 231/2001 "non fornisce indicazioni puntuali circa la composizione dell'Organismo di Vigilanza. Ciò consente di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva. In questo ultimo caso, possono essere chiamati a comporre l'Organismo soggetti interni ed esterni all'Ente […]. A dispetto della indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell'Organismo di Vigilanza dovrà

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- nelle società di capitali il Collegio Sindacale, il Consiglio di Sorveglianza e il Comitato per il Controllo della Gestione possono svolgere le funzioni dell'Organismo di Vigilanza (art 6, comma 4-bis)[38].

Le Linee Guida Confindustria indicano quali opzioni possibili per l'Ente, al momento dell'individuazione e configurazione dell'Organismo di Vigilanza:

(i) l'affidamento delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale;
(ii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza al Comitato per il controllo interno, ove esistente, purché composto esclusivamente da amministratori non esecutivi o indipendenti;
(iii) l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza alla funzione di Internal Audit, ove esistente;
(iv) la creazione di un organismo *ad hoc*, a composizione monosoggettiva o plurisoggettiva, costituito, in quest'ultimo caso, da soggetti dell'Ente (es. responsabile dell'Internal Audit, della funzione legale, ecc., e/o amministratore non esecutivo e/o indipendente e/o sindaco) e/o da soggetti esterni (es. consulenti, esperti, ecc.);
(v) per gli enti di piccole dimensioni, sarebbe possibile l'attribuzione del ruolo di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente.

Con specifico riferimento agli enti di "piccole dimensioni" di cui al punto (v) che precede, si consideri che il Decreto non contiene una definizione di tali Enti. Un'indicazione in tal senso è tuttavia fornita dalle Linee Guida Confindustria, secondo le quali "*va ricercata nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale, piuttosto che in parametri quantitativi*"[39].

La Società ha optato per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle proprie dimensioni e alla propria complessità organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto, identificando tale Organismo in forma collegiale composto da soggetti individuati in virtù delle competenze professionali maturate e delle caratteristiche personali, quali capacità di controllo, indipendenza di giudizio ed integrità morale.

Nella scelta dei componenti, gli unici criteri rilevanti sono quelli che attengono alla specifica professionalità e competenza richiesta per lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo, all'onorabilità e all'assoluta autonomia e indipendenza rispetto alla stessa Società, elementi che sono resi noti al Consiglio di Amministrazione che provvede alla loro nomina anche grazie ai curricula dei candidati selezionati.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tutta la durata del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e permane fino alla nomina del nuovo Organismo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza possono essere rieletti.

---

modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell'Ente. Ad esempio, l'articolo 6, comma 4, del decreto 231 consente alle imprese di piccole dimensioni di affidare i compiti di Organismo di Vigilanza all'organo dirigente. Se l'Ente non intendesse avvalersi di questa facoltà, la composizione monocratica ben potrebbe garantire le funzioni demandate all'OdV. Invece, nelle imprese di dimensioni medio-grandi sembra preferibile una composizione di tipo collegiale. Peraltro, qualora l'Ente risulti dotato di un Collegio Sindacale (o organo equivalente nel caso di adozione di forme di governo societario differenti da quella tradizionale), potrebbe avvalersi di un'altra opportunità offerta dal decreto 231 (in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011): l'attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale".

[38] Il comma 4-bis è stato aggiunto dal comma 12 dell'art. 14, Legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dal comma 1 dell'art. 36 della stessa legge.

[39] Linee Guida Confindustria, p.101

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

L'Organismo di Vigilanza, come sopra costituito, è dotato, come richiesto dal Decreto 231, di autonomi poteri di iniziativa e di controllo ed opera in posizione di indipendenza ed autonomia. La professionalità è assicurata dalle competenze specifiche maturate con riferimento al settore in cui opera la Società, nonché dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di avvalersi delle specifiche professionalità sia dei responsabili di varie funzioni aziendali sia di consulenti esterni per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento delle sue funzioni.

4. 3 Revoca e cause di sospensione

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo dovrà essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società e potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza, oltre che per le intervenute cause di decadenza.
I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono inoltre dalla carica nel momento in cui, successivamente alla nomina, siano:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 delle cause di ineleggibilità innanzi indicate (cfr. par. 4.1.);
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento dell'incarico.

I componenti dell'OdV, inoltre, sono sospesi dall'esercizio delle funzioni nelle seguenti ipotesi:

- accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la carica;
- circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio in relazione a uno dei Reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione anche temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese o in relazione a uno degli illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato, di cui al TUF.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto (o dei soggetti) nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza.
In tali casi, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di sospensione e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, questi continua ad operare nella sua composizione ridotta. In tali

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

4.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'Organismo di Vigilanza di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia e indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza del legittimo impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo stesso o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi ed impediscano di partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di temporaneo impedimento, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri, il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento e comunque non superiore al periodo dell'incarico dell'Organismo di Vigilanza.

Qualora il Consiglio di Amministrazione non ritenga necessario integrare temporaneamente l'Organismo di Vigilanza, questi continua a operare nella sua composizione ridotta. In tali situazioni, per le deliberazioni dell'OdV, è necessario il parere favorevole del Presidente dell'Organismo.

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, prorogabile di ulteriori sei mesi per non più di due volte, di addivenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

4.5 Compiti e poteri dell'OdV

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità d'azione dell'OdV, quali la calendarizzazione dell'attività, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'OdV, è rimessa ad un apposito "Regolamento" che l'OdV, quale espressione della sua indipendenza, provvede a definire e approvare in autonomia.

L'Organismo di Vigilanza determina il proprio budget annuale e lo sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Società ritiene che l'Organismo di Vigilanza possa tuttavia autonomamente impegnare risorse che eccedano i propri poteri di spesa, qualora l'impiego delle stesse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti. In questi casi l'Organismo deve informare senza ritardo il Consiglio di Amministrazione della Società o il Presidente.

L'Organismo si riunisce regolarmente ed ogni qualvolta uno dei membri ne faccia richiesta scritta al Presidente del medesimo Organismo.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

L'OdV, sulla base delle indicazioni di cui al Decreto, è chiamato ad assolvere alle seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto nonché evidenziandone l'eventuale realizzazione;
- verificare il rispetto del Modello, delle regole di comportamento, dei protocolli di prevenzione e delle procedure previste dal Modello e rilevare gli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie Direzioni/ Servizi/ Unità e procedere secondo quanto disposto nel Modello;
- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo, anche a sorpresa laddove ritenuto opportuno, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello. Nello svolgimento di tale attività, l'Organismo può:
  - accedere liberamente presso qualsiasi Direzione, Servizio e Unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto, da tutto il personale dipendente;
  - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, ai sindaci, alla società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività sensibili formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
- curare i rapporti e assicurare i flussi informativi di competenza con le Direzioni/ Servizi/ Unità aziendali e verso gli Organi Sociali;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del Decreto, degli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, instaurando anche dei controlli sulla frequenza;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di segnalazione interna per consentire l'emersione di notizie rilevanti ai fini del Decreto ("whistleblowing") garantendo la tutela del segnalante ("whistleblower") e del segnalato e la riservatezza della segnalazione, dei contenuti della stessa, dell'identità del segnalante, del soggetto facilitatore e del segnalato, nonché della documentazione trasmessa dal segnalante conformemente alle previsioni del Decreto Whistleblowing;
- assicurare la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- fornire a tutti i dipendenti e ai membri degli Organi Sociali chiarimenti in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello e alla corretta

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

interpretazione/applicazione del medesimo Modello, degli *standard* di controllo, delle relative procedure di attuazione e del Codice Etico e di Comportamento;
- segnalare tempestivamente all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e vigilare sull'applicazione delle eventuali sanzioni di cui al capitolo 6 del presente Modello;
- verificare e valutare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e livello del personale e riporta esclusivamente all'Organo Amministrativo, cui riferisce tramite il proprio Presidente.

Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione, informando il Collegio Sindacale.

L'OdV si avvale della Direzione *Internal Audit Risk e Compliance* di FNM S.p.A., dotata di adeguate caratteristiche di indipendenza, imparzialità e obiettività in linea con gli *standard* professionali internazionali di riferimento, richiamati espressamente dal mandato della Funzione Internal Audit, che ne indica, peraltro, autonomi poteri di accesso a dati e documenti aziendali.

In caso di svolgimento di attività di monitoraggio in aree ad elevato livello specialistico, o in caso in cui se ne ravvisi la necessità, l'Organismo potrà avvalersi di personale dipendente di altre Direzioni/ Servizi/ Funzioni oppure di consulenti specialistici. In quest'ultimo caso, il Presidente dell'OdV evidenzierà al Presidente della Società la necessità della consulenza esterna.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni coordinandosi con gli altri organi e funzioni di controllo esistenti nella Società.
In particolare, incontra il Collegio Sindacale, il Comitato Controllo, Rischi e Operazioni con Parti Correlate e la società di revisione con cadenza almeno annuale e comunque ogni qual volta ci siano situazioni o fatti meritevoli di approfondimento e confronto.

4.6 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

4.6.1 Flussi informativi verso l'Organo Amministrativo

L'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza predispone una relazione semestrale con il seguente contenuto minimo:
- la sintesi dell'attività e dei controlli svolti dall'OdV nel periodo e delle risultanze degli stessi;
- eventuali discrepanze tra le procedure operative attuative delle disposizioni del Modello;
- eventuali nuovi ambiti di commissione di reati previsti dal Decreto;
- la verifica delle segnalazioni ricevute da soggetti esterni o interni che riguardino eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento e i risultati delle verifiche riguardanti le suddette segnalazioni;
- le procedure disciplinari e le eventuali sanzioni applicate alla Società, intendendo unicamente

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

quelle inerenti alle attività a rischio ai fini del Decreto;
- una valutazione generale del Modello, con eventuali proposte di integrazioni e migliorie di forma e contenuto, sull'effettivo funzionamento dello stesso;
- eventuali modifiche del quadro normativo di riferimento;
- la sintesi dei fatti rilevanti, delle sanzioni disciplinari applicate e delle modifiche di carattere significativo apportate al Modello delle Società Controllate;
- un rendiconto delle spese sostenute.

Fermi restando i termini di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Collegio Sindacale hanno comunque facoltà di invitare alle proprie riunioni l'OdV e formulare richieste di informazioni e/o chiarimenti; l'OdV, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le Direzioni/ Servizi/ Funzioni aziendali competenti, la convocazione dei predetti organi quando lo ritenga opportuno.

4.6.2 Flussi informativi verso l'OdV

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di: i) segnalazioni (*whistleblowing*) e di ii) richieste di informazioni.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e cartaceo, presso l'Internal Audit, in conformità alle disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 (*Privacy*): gli atti dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti o a persone dallo stesso autorizzate, e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati.

i) Le segnalazioni (*whistleblowing*)

Nordcom garantisce a chiunque di presentare in buona fede segnalazioni, scritte od orali, anche in forma anonima, in merito a comportamenti, atti od omissioni di cui sia venuto a conoscenza che ledono, in via potenziale o effettiva, l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono nelle violazioni rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing ivi incluse quelle delle norme nazionali e dell'Unione Europea ivi richiamate nonché quelle del Codice Etico e di Comportamento del Modello 231 e della Politica Anticorruzione.

Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali che sono accessibili a tutti i potenziali Segnalanti, oltre che pubblicati sul sito internet della Società:

Piattaforma WB Confidential, raggiungibile al seguente link:

https://segnalazioni.fnmgroup.it

mediante comunicazione scritta, in busta chiusa con la dicitura riservata/personale, inviata per posta ordinaria a:

ORGANISMO DI VIGILANZA

Piazzale Cadorna, 14 - 20123 MILANO

mediante il sistema di messaggistica vocale, chiamando il numero:

02 88 894 894

mediante incontro diretto con l'OdV, richiesto nei seguenti modi:

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

a. **utilizzando il campo libero "Descrizione del fatto" della Piattaforma WB Confidential;**
b. **attraverso il canale di posta ordinaria sopra descritto;**
c. **contattando la Direzione Internal Audit, Risk e Compliance di FNM S.p.A. o la Funzione Compliance di FNM S.p.A. che provvederanno ad organizzare l'incontro**.

Nordcom assicura, attraverso i sopra menzionati canali, la riservatezza dell'identità del Segnalante, delle persone segnalate o comunque citate nella Segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione, fatti salvi i diritti e gli obblighi di legge ivi inclusa la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

Nordcom garantisce contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (i) i predetti segnalanti; (ii) i soggetti segnalati; (iii) i c.d. "facilitatori", ossia coloro che assistono il segnalante nel processo di segnalazione e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante; (iv) le persone che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che sono legate a quest'ultimo da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; (v) i colleghi di lavoro del segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante e che hanno un rapporto abituale e corrente con quest'ultimo; (vi) gli Enti di proprietà del segnalante o per i quali lavora il segnalante nonché gli Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.

Le Segnalazioni sono gestite secondo quanto previsto da apposito Strumento Normativo Interno adottato e pubblicato sulla Piattaforma WB Confidential e sulla intranet aziendale.

ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce le altre tipologie di informazioni che i responsabili coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

I Destinatari del presente Modello sono tenuti a trasmettere all'OdV tutte le informazioni dallo stesso richieste nell'esercizio delle proprie funzioni.

I titolari dei singoli processi sensibili espressamente individuati sono tenuti a trasmettere i flussi informativi, come specificamente descritto nella procedura cui si rimanda e nella tempistica ivi definita.

4.6.3 Informativa da e verso l'Organismo di Vigilanza della Capogruppo

L'OdV definisce con l'Organismo di Vigilanza di FNM S.p.A. termini e modalità per lo scambio di informazioni rilevanti sulla base delle reciproche esperienze in vista dell'implementazione dei rispettivi sistemi di controllo interno, ferma restando l'autonomia di ciascuno nell'esercizio della propria attività di vigilanza e nel rispetto della riservatezza delle informazioni afferenti alle società interessate.

A titolo esemplificativo, tali flussi informativi possono riguardare: la definizione delle attività programmate e compiute, le iniziative assunte, le misure predisposte in concreto, eventuali criticità riscontrate nell'attività di vigilanza.

Eventuali interventi correttivi sui Modelli della Società, conseguenti ai controlli effettuati, sono di esclusiva competenza della Società stessa.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

5. Comunicazione e formazione del personale

È compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e di Comportamento e del Modello da parte di tutte le Strutture aziendali. L'erogazione della formazione deve essere differenziata a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza, agli amministratori, ecc., sulla base delle specifiche competenze e bisogni formativi.

La comunicazione e la formazione relativa al presente Modello e al Codice Etico e di Comportamento è affidata alla Compliance di FNM S.p.A. che coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e con il Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica di FNM S.p.A., garantisce, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, la sua diffusione e la conoscenza effettiva a tutti i destinatari di cui al paragrafo 3.1.

Ogni eventuale modifica e/o aggiornamento del presente Modello è comunicata a tutto il personale aziendale mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e tramite apposita comunicazione a cura della Compliance di FNM S.p.A..

Per quanto riguarda il sistema di comunicazione, vengono predisposte le seguenti azioni:

- divulgazione del Modello mediante strumenti informatici (inserimento dello stesso sulla intranet aziendale per la consultazione da parte dei dipendenti, e sul sito internet per i soggetti esterni alla Società);
- predisposizione di uno specifico spazio sulla intranet aziendale dedicata al Modello, al Codice Etico e di Comportamento e all'OdV, con *link* a siti di interesse e documentazione utile;
- aggiornamento tramite posta elettronica aziendale su eventuali modifiche apportate al Modello e al Codice Etico e di Comportamento;
- promozione della conoscenza e osservanza dei principi del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, collaboratori, consulenti, clienti e fornitori, con i quali Nordcom intrattiene relazioni d'affari e rapporti contrattuali, mediante l'inserimento di apposite clausole;
- ai nuovi assunti è consegnato un set informativo (es. Codice Etico e di Comportamento, Modello 231, Politica Anticorruzione).

I principi e i contenuti del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione obbligatori che sono articolati sui livelli di seguito riportati:

- formazione rivolta a tutto il personale aziendale: corso di formazione base realizzato in modalità *e-learning*, relativo al Decreto 231, al Codice Etico e di Comportamento e al Modello 231 della Società;
- formazione specifica per personale direttivo e con funzioni di rappresentanza per la Società, Amministratori, Direttori e Dirigenti e per coloro i quali sono inseriti in processi sensibili: i corsi sono svolti in aula e sono dedicati all'illustrazione dei principi generali destinati a tutti i responsabili delle strutture aziendali. Inoltre sono previste sessioni di approfondimento rivolte a ciascuna area a rischio con specifico riferimento a processi,

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

attività e procedure operative aziendali di riferimento.

- formazione dell'OdV: aggiornamento e formazione periodica esterna – con attribuzione di *budget* annuale specificamente dedicato anche tramite abbonamento a riviste specializzate.

I programmi e i contenuti dei corsi parte integrante del Modello sono costantemente aggiornati a cura della Compliance di FNM S.p.A. in collaborazione con l'OdV e in coordinamento con il Comitato per la Responsabilità Sociale ed Etica di FNM S.p.A..

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

6. Sistema sanzionatorio

Premessa

Le norme del presente sistema sanzionatorio (di seguito "Sistema Sanzionatorio") si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti della Società ad integrazione, in ambito disciplinare, del dettato del Codice Civile, del CCNL per i dirigenti di aziende industriali del 24/11/2004, rinnovato, da ultimo, con un accordo siglato il 13/11/2024 e del CCNL Terziario Distribuzione e Servizi del 22 marzo 2024.
Si estende, inoltre, ai membri degli Organi Sociali e ai collaboratori per la parte rispettivamente applicabile.

Il Sistema Sanzionatorio intende dare attuazione a quanto previsto dal Decreto 231 e mira ad introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello adottato dalla Società.

L'idoneità del predetto sistema scaturisce dalla previsione di un complesso di sanzioni da applicarsi, in maniera obiettiva e sistematica, ogniqualvolta si dovessero riscontrare violazioni delle disposizioni del Codice Etico e di Comportamento e/o del Modello, nonché dei principi ivi enunciati.

L'irrogazione delle sanzioni contemplate nel Sistema Sanzionatorio prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale o dall'esito dello stesso per reati previsti dal Decreto 231.

6.1 Illeciti disciplinari e criteri sanzionatori

Per "illecito disciplinare" si intende ogni comportamento in contrasto con le regole e/o i principi ispiratori del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

Ciascuna condotta che configuri un illecito disciplinare comporta l'irrogazione di una sanzione, la cui tipologia ed entità variano conformemente alla gravità della condotta ed in base ai seguenti criteri:

- condotta del dipendente (dolo oppure colpa per negligenza, imprudenza ed imperizia);
- posizione rivestita all'interno dell'azienda e mansioni svolte;
- rilevanza degli obblighi violati;
- danno derivante alla Società, effettivo o potenziale, anche in relazione all'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto 231;
- sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, in funzione anche di eventuali precedenti disciplinari;
- condivisione di responsabilità con altri dipendenti.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, a fronte delle quali siano irrogabili sanzioni diverse, si applica quella più grave.

Le violazioni prima ancora di dare luogo all'applicazione di una sanzione, dovranno essere contestate tempestivamente, in forma scritta, al soggetto interessato, specificando l'infrazione commessa.

Al dipendente destinatario della contestazione disciplinare deve essere concesso un termine di almeno 5 giorni per presentare giustificazioni scritte o verbali, avvalendosi, se lo ritiene opportuno, dell'assistenza del Rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il dipendente potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa fino al momento della comminazione della sanzione.

6.2 Misure nei confronti dei dipendenti non dirigenti (quadri, impiegati)

Ai sensi del disposto degli articoli 5 e 7 del Decreto 231, nel rispetto del dettato della Legge 300/1970 e, in particolare, della procedura prescritta dall'art. 7, le sanzioni previste nella presente sezione si irrogano agli appartenenti alle categorie di quadri e impiegati alle dipendenze della Società, che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- inosservanza di misure poste a garanzia dello svolgimento dell'attività della Società e tese ad individuare ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio di cui al Decreto 231;
- mancato rispetto dei presidi di controllo specifici previsti nel Modello adottato dalla Società;
- mancanza, falsità o incompletezza nell'applicazione delle procedure di documentazione, conservazione e controllo degli atti, istituite dalla Società, che ne inficino la trasparenza, veridicità e verificabilità;
- elusione del sistema di controllo, con sottrazione, distruzione o alterazione di documenti;
- ostacolo all'accesso a documenti ed informazioni da parte dei soggetti preposti e dell'Organismo di Vigilanza;
- inosservanza delle regole dettate dal Codice Etico e di Comportamento, con riferimento anche alle linee guida, alle norme e agli standard generali di comportamento;
- mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di cui si sia venuti a conoscenza;
- omessa, falsa, incompleta o ritardata trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi previsti dal Modello;
- carenza di controlli ed informazioni in merito al bilancio e, in generale, alle comunicazioni sociali;
- assenza di vigilanza sul comportamento del personale che opera nel proprio ambito di responsabilità e mancata verifica della correttezza dei comportamenti tenuti nell'ambito delle aree a rischio e, comunque, strumentali ai processi a rischio reato;
- mancata partecipazione ai corsi di formazione previsti dal Modello.

6.2.1 Sanzioni disciplinari

Le sanzioni irrogabili, nel rispetto ed entro i limiti posti dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi, proporzionate alla gravità dell'infrazione, determinata secondo i criteri di cui al paragrafo 2, sono le seguenti:

- richiamo verbale o scritto;
- multa di ammontare non superiore a mezza giornata di retribuzione;
- sospensione dallo stipendio e dal servizio fino ad un massimo di 10 (dieci) giornate;
- licenziamento disciplinare.

Richiamo

Incorre nel richiamo, il dipendente che violi colposamente, per la prima volta, le disposizioni

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

del Codice Etico e di Comportamento, dei protocolli e, comunque in generale del Modello, senza che queste infrazioni assumano rilevanza esterna. Trattasi, dunque, di mancanze lievi non specificate nei punti successivi.

Multa

Si incorre nella multa in caso di comportamento colposo e/o negligente che, per il livello di responsabilità, proprio del responsabile della violazione, o in presenza di circostanze aggravanti, risulti in grado di minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Codice Etico e di Comportamento e del Modello.

In particolare, si incorre nella multa:

- per mancanza di diligenza dimostrata dalla scarsa conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e di Comportamento e nel Modello e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- per mancato coordinamento con i propri superiori o con le Direzioni/Funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello;
- per comportamenti non conformi a tali norme e ai protocolli disposti dal Codice Etico e di Comportamento e dal Modello; per compimento di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante nonché dei confronti degli ulteriori soggetti indicati al par. 4.6.2., per ragioni collegate, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- per violazione delle misure di tutela del segnalante e degli obblighi di riservatezza correlati alla gestione delle segnalazioni;
- per effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate;
- per tenuta di condotte tali da ostacolare, anche solo potenzialmente, l'invio o la gestione della segnalazione o l'espletamento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- per mancata tempestiva comunicazione ai superiori o alle Direzioni/ Servizi/ Funzioni deputate alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di qualsiasi notizia di diretta o indiretta rilevazione, in merito a qualsiasi possibile violazione dei documenti sopra menzionati.

Sospensione dallo stipendio e dal servizio

Si incorre nella sospensione dallo stipendio e dal servizio fino ad un massimo di 10 (dieci) giornate:

- per recidiva nei comportamenti di cui al punto precedente;
- per violazioni procedurali di gravità tale da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, come:
  - l'adozione di condotte attive e volontarie di inosservanza del dettato del Codice Etico e di Comportamento e del Modello consistenti, ad esempio, nel redigere *report* e documenti, nel rilasciare dichiarazioni contenenti trascrizioni di informazioni o dati falsi, attestazioni di fatti non veri, sottoscrizioni di false dichiarazioni o nell'alterare o distruggere relazioni e documenti;

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

- la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla Direzione/ Servizio/ Funzioni deputata alla salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di ogni situazione che possa costituire o determinare una violazione dei suddetti documenti;
- la divulgazione inopportuna o intempestiva di dati da cui potrebbero derivare danni agli interessi aziendali;
- il mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello.

Licenziamento disciplinare

Si incorre nel licenziamento disciplinare, nei casi di reiterata grave violazione del Modello con particolare riferimento alle violazioni aventi rilevanza esterna quali:

- violazioni commesse nella gestione dei rapporti e nello svolgimento di attività a contatto con la Pubblica Amministrazione (come la trasmissione di documenti falsi o contraffatti o il rilascio di false dichiarazioni alla Pubblica Amministrazione);
- violazioni commesse nell'ambito dei poteri di firma, dei relativi abbinamenti e del rilascio delle deleghe, con particolare riguardo ai rischi connessi ai reati contro la Pubblica Amministrazione ed ai reati societari con riguardo ad atti e documenti formati con la Pubblica Amministrazione e/o inviati alla medesima;
- violazioni commesse nell'inosservanza del dovere di segnalazione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico e di Comportamento;
- violazioni commesse nella redazione delle comunicazioni sociali destinate al pubblico, oppure alle Autorità Pubbliche, attestando o trascrivendo volontariamente le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- l'omessa, carente, o falsa, redazione e conservazione della documentazione degli atti relativi alle procedure, dolosamente volta ad impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo, realizzata dolosamente distruggendo od alterando la documentazione relativa alla procedura, oppure impedendo l'accesso a documenti ed informazioni da parte degli organi preposti, ivi compreso l'Organismo di Vigilanza;
- la dolosa violazione di Strumenti Normativi Interni oppure l'elusione fraudolenta delle stesse, attraverso un comportamento diretto a realizzare inequivocabilmente uno dei reati di cui al Decreto 231;
- la messa in atto di pratiche di corruzione, di frode, di truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- la corresponsione diretta o indiretta di pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare o fare omettere un atto del proprio ufficio tali da compromettere l'integrità e/o la reputazione di una delle parti e comunque valutati in modo oggettivo ed imparziale tali da far acquisire vantaggi in modo improprio;
- la volontaria mancata comunicazione al superiore o alla funzione deputata alla

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

salvaguardia e al rispetto delle norme del Codice Etico e di Comportamento dell'avvenuta ricezione di omaggi, o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia;

- l'omissione, la falsificazione, la trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- l'utilizzo, la comunicazione, o la divulgazione, senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente, di informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro, o attraverso le proprie mansioni, che potrebbero recare pregiudizio alla Società.

6.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

L'inosservanza delle norme indicate nel Modello, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico e di Comportamento da parte dei dirigenti, il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti Industria, determina l'applicazione delle misure più idonee in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. medesimo, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge. 300/1970, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.

Dunque, nell'ambito applicativo del Decreto 231, anche per i dirigenti, sussiste la necessità di sottostare ad un sistema disciplinare, comprensivo di sanzioni conservative ed assistito dalle fondamentali garanzie procedimentali del contraddittorio.

La condotta dei dirigenti, in violazione del dettato del Codice Etico e di Comportamento e del Modello, è sanzionata secondo le modalità previste per le altre categorie di lavoratori dipendenti, applicando, tra l'altro, il principio di proporzionalità dettato dall'art. 2106 c.c., oltre che i medesimi criteri della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa o dolo, della reiterazione o meno del medesimo comportamento e dell'intenzionalità dello stesso.

Nel caso in cui un dirigente si renda colpevole di una infrazione che non comporti la risoluzione del rapporto di lavoro, tali episodi dovranno, comunque, essere annotati nelle rispettive schede di valutazione o nel loro stato di servizio, o ancora, in un apposito registro tenuto dalla Società di appartenenza; tale annotazione oltre che funzionale per far valere eventuali recidive, funge da deterrente per il conferimento di eventuali ulteriori incarichi, deleghe, gratifiche, premi.

6.3.1. Sanzioni disciplinari

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle regole che compongono il Codice Etico e di Comportamento ed il Modello e, quindi, in caso di adozione, da parte degli stessi, di un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nei suddetti documenti, trovano applicazione, previo accertamento dei fatti le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- la sospensione dallo stipendio e dal servizio;
- il licenziamento disciplinare.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

Sospensione dallo stipendio e dal servizio

Incorre nella sospensione dallo stipendio e dal servizio il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio reato, commette una violazione non grave, ma reiterata, di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, come:

- la mancata osservanza dell'obbligo di direzione o vigilanza sui lavoratori subordinati circa la corretta ed effettiva applicazione del Modello stesso;
- la mancata osservanza dell'obbligo di direzione e vigilanza sugli altri lavoratori che, sebbene non legati alla Società da un vincolo di subordinazione (trattasi, ad es. di lavoratori autonomi, agenti, consulenti, collaboratori), sono comunque soggetti alla direzione e vigilanza del dirigente ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b, del Decreto 231, ferma restando la qualificazione del contratto con tali lavoratori;
- omessa, falsa, incompleta o ritardata trasmissione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi previsti dal Modello;
- mancato rispetto dei protocolli di controllo previsti nel Modello;
- mancata segnalazione all'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello di cui si sia venuti a conoscenza.

La sanzione in esame deve protrarsi per un lasso di tempo adeguato all'importanza della violazione commessa, comunque non superiore a 10 (dieci) giorni.

Licenziamento disciplinare

Incorre nel licenziamento disciplinare, il dirigente che, nell'ambito delle aree a rischio adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o violi gli Strumenti Normativi Interni previsti, compiendo con ciò un atto contrario all'interesse della Società, ovvero ponendo in essere una condotta inequivocabilmente diretta a commettere uno dei reati rilevanti ai fini del Decreto 231.

6.4 Misure nei confronti di Amministratori e Sindaci

Nei confronti degli Amministratori che hanno commesso una violazione del Codice Etico e di Comportamento o del Modello, il Consiglio di Amministrazione, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombenti previsti dalla legge.

In caso di violazione da parte di un componente del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, mediante relazione scritta. L'OdV provvede anche a informarne il Presidente del Collegio Sindacale.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la relazione

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

dell'Organismo di Vigilanza. L'adozione del provvedimento conseguente la predetta violazione spetta comunque all'Assemblea.

6.5 Misure nei confronti dei collaboratori e consulenti

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei consulenti, collaboratori e di quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

6.6 Informazione

L'OdV segnala al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale tutte le violazioni del Codice Etico e di Comportamento e del Modello che hanno comportato un procedimento disciplinare.

Inoltre l'OdV segnala le violazioni commesse dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Presidente del Collegio Sindacale. Nel caso in cui la violazione è commessa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dal Presidente del Collegio Sindacale, l'OdV informa gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025

7. CRONOLOGIA DEGLI AGGIORNAMENTI E DELLE REVISIONI

Prima Edizione	28 Novembre 2008
Rev. 1	14 Marzo 2012
Addendum (A) e (B)	28 Luglio 2014
Rev. 2	1 Dicembre 2016
Rev. 3	20 Novembre 2018
Rev. 4	6 Marzo 2020
Rev. 5	20 Dicembre 2021
Rev. 6	18 Dicembre 2023
Rev. 7	9 Maggio 2025

Documento di esclusiva proprietà di Nordcom S.p.A.
vietata la riproduzione o la consegna a terzi senza formale autorizzazione
Revisione approvata dal CdA nella riunione del 9 maggio 2025