



Acciaierie d'Italia S.p.A.

Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ai sensi del Decreto Legislativo
8 giugno 2001, n. 231

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Acciaierie d'Italia S.p.A.
con determina del 23 gennaio 2024

Disponibile su sito internet di Acciaierie d'Italia

INDICE

INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE	5
PARTE GENERALE	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	8
1.1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	8
1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI	8
1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE	9
1.4. INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
1.5. I GRUPPI DI IMPRESA E IL D. LGS. N. 231/2001	12
1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	13
1.7. LE SANZIONI	14
1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE	15
2. ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.....	17
2.1. PREMESSA.....	17
2.2. L'ATTIVITÀ E L'ORGANIZZAZIONE DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.....	17
2.3. LA DISTRIBUZIONE TERRITORIALE	17
2.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A. ...	27
2.5. IL CONTRATTO DI AFFITTO CON OBBLIGO DI ACQUISTO DI RAMI D'AZIENDA.....	31
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.....	35
3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO	35
3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO.....	35
3.3. LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E DI ESECUZIONE DEL <i>RISK SELF ASSESSMENT</i>	36
3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI AD ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.	37
3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	39
4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE	40
4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE.....	40
4.2. I RAPPORTI CON I TERZI.....	42
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	43
5.1. FUNZIONE	43
5.2. REQUISITI DI AUTONOMIA E INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ DI AZIONE	43
5.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA.....	44
5.4. VERIFICA DEI REQUISITI.....	45
5.5. CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE.....	46
5.6. FUNZIONAMENTO E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	47
5.7. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	48
5.8. WHISTLEBLOWING.....	52
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	55
6.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	55
6.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E <i>PARTNER</i>	57
6.3. IL RUOLO DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE NEL PROCESSO DI ASSUNZIONE, INCENTIVAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SUI CONTENUTI DEL MODELLO	57
7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO.....	59
7.1. PRINCIPI GENERALI.....	59
7.2. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ	60

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI	61
7.4 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione	62
7.5. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ	63
7.6. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO	65

INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (nel seguito, anche, il “**Modello**”) di Acciaierie d'Italia S.p.A. (di seguito anche “**Acciaierie d'Italia**” o la “**Società**”) è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

La Parte Generale ha ad oggetto la descrizione della disciplina contenuta nel D. Lgs. n. 231/2001 (nel seguito, anche, il “**Decreto**”); la descrizione della Società e del suo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi; l'indicazione dei Destinatari, delle finalità e del processo di predisposizione e aggiornamento del Modello; la descrizione delle categorie di reato applicabili per la Società; i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (nel seguito anche “**OdV**”); l'indicazione degli obblighi di comunicazione e diffusione del Modello e di formazione; e infine, la definizione di un sistema sanzionatorio dedicato al presidio delle violazioni del Modello.

La Parte Speciale ha ad oggetto l'indicazione delle attività “sensibili” per ciascuna categoria di reato prevista dal Decreto – cioè delle attività che, a seguito delle attività di *Risk Self Assessment* condotte, sono state considerate dalla Società come potenzialmente esposte al rischio di commissione di reato –, i principi generali di comportamento e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione e/o alla mitigazione degli illeciti.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il **Codice di Condotta Aziendale**, (di seguito anche solo “Codice di Condotta”), che definisce i valori, l'aspirazione e la missione di Acciaierie d'Italia S.p.A.

La Società ha, inoltre, adottato un Sistema Normativo Interno, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza e in coerenza con i principi del Gruppo Acciaierie d'Italia. Tale Sistema Normativo Interno è costituito da codici, *policy* e procedure che contribuiscono a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi aziendale, integrando i principi e i presidi di controllo descritti all'interno del presente Modello, a titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano le seguenti norme interne:

- **Codice Anticorruzione:** fornisce principi e linee guida atte a prevenire fenomeni di corruzione in tutte le sue forme;
- **Codice Antitrust:** definisce la necessità di operare nel rispetto dei principi sanciti dalle norme nazionali ed internazionali poste a tutela della libera concorrenza, promuovendo una competizione leale, nel rispetto degli interessi di tutti gli *stakeholder*;
- **Codice per la Protezione dei Dati Personali:** disciplina il comportamento cui sono tenuti tutti i soggetti che raccolgono e trattano Dati Personali di titolarità della Società, delineando le modalità di gestione e protezione di tali Dati Personali;
- **Procedura Whistleblowing:** illustra le linee guida da seguire nel processo di segnalazione di comportamenti illeciti o scorretti, irregolarità, frodi o violazioni anche potenziali del Codice di Condotta Aziendale, del Modello 231 e di tutte le leggi applicabili ad Acciaierie d'Italia S.p.A.;
- **Procedura sulla Gestione dei Conflitti di Interessi:** definisce i principi di comportamento, i ruoli e le responsabilità delle Direzioni e/o Funzioni aziendali coinvolte nella gestione di situazioni di potenziale o reale conflitto di interessi;

- **Policy sulle Sanzioni Economiche:** descrive i principi di comportamento e le linee guida definite da Acciaierie d'Italia S.p.A. per la gestione dei rischi legati alle sanzioni economiche, garantendo il rispetto delle normative applicabili ovunque essa operi;
- **Policy sui Diritti Umani:** definisce i principi di riferimento e gli impegni assunti da Acciaierie d'Italia S.p.A. per la tutela e la promozione dei diritti umani nello svolgimento delle attività aziendali e in ogni contesto in cui opera;
- **Policy Energetica:** definisce gli impegni e gli obiettivi finalizzati alla minimizzazione degli impatti energetici delle attività aziendali nell'ottica di un utilizzo efficiente e sostenibile dell'energia in tutte le fasi del ciclo produttivo;
- **Policy Health, Safety & Environment (HSE):** definisce gli obiettivi, le linee guida e le direttive finalizzate alla tutela ambientale, alla prevenzione dell'inquinamento e di ogni forma di illecito in materia ambientale, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e alla prevenzione degli Incidenti Rilevanti per i siti ricadenti nel campo di applicazione della c.d. "Direttiva Seveso";
- **Policy sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi:** definisce gli strumenti, le strutture organizzative le norme e le regole aziendali volte ad assicurare una corretta informativa, un adeguato controllo su tutte le attività della Società e a consentire la corretta identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali, con l'obiettivo di (i) assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali; (ii) fornire dati contabili e finanziari accurati e completi; (iii) gestire in modo ottimale ed efficiente le attività; (iv) salvaguardare l'integrità aziendale e i beni della Società;
- **Policy Enterprise Risk Management:** definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità operative a cui il personale di Acciaierie d'Italia S.p.A. coinvolto nel processo di Enterprise Risk Management dovrà attenersi;
- **Policy Fiscale:** definisce gli obiettivi, le linee guida e le direttive finalizzate al rispetto della normativa fiscale.

Tali documenti sono reperibili, secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno dell'azienda, sul *Repository* "Sistema Normativo Interno" accessibile a tutti i dipendenti della Società.

Sono, infine, parte costituente del presente Modello:

- il Sistema Disciplinare e il relativo Codice Disciplinare Aziendale;
- le procedure e gli altri strumenti di attuazione del Modello;
- i **Sistemi di Gestione** che la Società ha adottato in relazione alle tematiche concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, l'ambiente e la qualità e che hanno portato al conseguimento delle certificazioni rilasciate da parte di primari istituti nazionali ed internazionali in materia di gestione ambientale (UNI EN ISO 14001:2015), in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (UNI ISO 45001:2018) ed in materia di gestione della qualità aziendale (UNI EN ISO 9001:2015);
- la **mappatura delle attività sensibili** predisposta al fine di individuare le aree aziendali sensibili ai fini del D. Lgs. n. 231/2001;
- il documento contenente i risultati del **Risk Self Assessment e della Gap Analysis**, predisposto in ottica di analisi ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

PARTE GENERALE

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

1.1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel recepire la normativa internazionale in merito alla lotta alla corruzione, introduce e disciplina la responsabilità amministrativa derivante da reato degli enti collettivi, che fino al 2001 potevano unicamente essere chiamati a corrispondere, in via solidale, multe, ammende e sanzioni amministrative inflitte ai propri rappresentanti legali, amministratori o dipendenti.

La natura di questa forma di responsabilità degli enti è di genere “misto” e la sua peculiarità risiede nel fatto che la stessa coniuga aspetti del sistema sanzionatorio penale e di quello amministrativo. In base al Decreto, infatti l'ente è punito con una sanzione di natura amministrativa, in quanto risponde di un illecito amministrativo, ma il sistema sanzionatorio è fondato sul sistema normativo penale.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o quando il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso, la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi, e mai a sostituirsi, a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti dotati di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici e gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (quali, ad es., i partiti politici e i sindacati).

La norma non fa riferimento agli enti non aventi sede in Italia. Tuttavia, a tal proposito, la giurisprudenza¹ ha sancito, fondando la decisione sul principio di territorialità, la sussistenza della giurisdizione del giudice italiano in relazione a reati commessi da enti esteri in Italia.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, del c.p. un reato si considera commesso nel territorio dello Stato quando l'azione o l'omissione che lo costituiscono è avvenuta in Italia in tutto o (anche solo) in parte, ovvero se in Italia si è verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione o dell'omissione.

1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i reati presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);

¹ Si vedano: ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (13 giugno 2007); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (27 aprile 2004); ordinanza del GIP – Tribunale di Milano (28 ottobre 2004).

- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater 1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquedecies);
- reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati contro il patrimonio culturale (artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies).

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato presupposto per la Società sono oggetto di approfondimento nella presente Parte Generale.

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è integrato dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

- soggetti in “posizione apicale”, cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della società, quali ad esempio il legale rappresentante, l'amministratore, il responsabile di una funzione, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, la società stessa. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione dell'ente o di sue sedi distaccate;
- soggetti “subordinati”, ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Appartengono a questa categoria i collaboratori e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione e il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati, oltre ai collaboratori, vi sono anche i promotori e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società stessa.

Ulteriore criterio oggettivo è rappresentato dal fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società (articolo 5, comma 1 del Decreto), è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro:

- l'“**interesse**” sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire la società, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;
- il “**vantaggio**” sussiste quando la società ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

Per espressa volontà del Legislatore, la società non risponde nell'ipotesi in cui i soggetti apicali o i soggetti sottoposti hanno agito “nell'interesse esclusivo proprio o di terzi” (articolo 5, comma 2 del Decreto).

Secondo la giurisprudenza i concetti di interesse e vantaggio per la società non vanno intesi come concetto unitario², pertanto, la responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse dell'ente. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria, ad esempio, sono casi che coinvolgono gli interessi dell'ente senza, tuttavia, apportare allo stesso un immediato vantaggio economico.

Il criterio dell'“interesse o vantaggio”, coerente con la direzione della volontà propria dei delitti dolosi, è di per sé non compatibile con la struttura colposa dei reati presupposto previsti dall'articolo 25-*septies* (omicidio e lesioni colpose) e dall'art. 25-*undecies* (taluni reati ambientali) del Decreto.

In tali ultime fattispecie, la componente colposa (che implica la mancanza della volontà) porterebbe ad escludere che si possa configurare il reato presupposto nell'interesse dell'ente. Tuttavia, la tesi interpretativa maggiormente accreditata ritiene come criterio di ascrizione dei reati colposi la circostanza che l'inosservanza della normativa antinfortunistica costituisca un oggettivo vantaggio per l'ente (quanto meno sotto il profilo dei minori costi derivanti dalla citata inosservanza).

² Si veda: ordinanza del Tribunale di Milano (20 dicembre 2004) e Corte di Cassazione – Sez. Pen. n. 10265/2014, riaffermata da Corte di Cassazione - Sez. Pen. n. 28097/2019.

In relazione ai reati colposi si potrà, dunque, ravvisare un interesse o un vantaggio dell'ente quando la violazione della regola di comportamento che ha prodotto l'evento sia stata dettata da esigenze aziendali, prima tra tutte il risparmio di spesa.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato alla società, questi attengono agli strumenti preventivi di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa.

Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione della responsabilità per la società solo se la stessa dimostra che:

- l'organo amministrativo ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della società possa essere esclusa.

Nonostante il Modello funga da causa di non punibilità, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo previsto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per la società nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale.

In quest'ultimo caso, infatti, la società deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello; il Decreto richiede quindi una prova di estraneità più forte, in quanto la società deve anche provare una condotta fraudolenta da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, la stessa si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: la società ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività né i comportamenti dei soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

1.4. INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto si limita a disciplinare alcuni principi generali in merito al Modello, senza fornirne però le caratteristiche specifiche. Il Modello opera quale causa di non punibilità solo se è:

- efficace, ovvero se è ragionevolmente idoneo a prevenire il reato o i reati commessi;
- effettivamente attuato, ovvero se il suo contenuto trova applicazione nelle procedure aziendali e nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Quanto all'efficacia del Modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;

- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Il Decreto stabilisce che il Modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente o muti la normativa di riferimento, in particolare quando siano introdotti nuovi reati presupposto.

1.5. I GRUPPI DI IMPRESA E IL D. LGS. N. 231/2001

Il Legislatore non individua espressamente tra i destinatari della responsabilità penale-amministrativa il "gruppo societario". Nonostante l'assenza di chiari riferimenti legislativi a riguardo, la giurisprudenza di merito, allo scopo di estendere il concetto di responsabilità tra le società appartenenti ad un gruppo, ha evocato il concetto di "interesse di gruppo" ai fini dell'applicazione del Decreto.

Un generico riferimento al gruppo non è di per sé sufficiente per affermare la responsabilità della società capogruppo ovvero di una società appartenente al gruppo. Infatti, secondo l'orientamento giurisprudenziale maggioritario, l'interesse della capogruppo deve essere diretto ed immediato e la mera presenza di un'attività di direzione e coordinamento di una società sull'altra non è di per sé condizione sufficiente perché entrambe rispondano ai sensi del Decreto. La società capogruppo (o altra società del gruppo) può essere chiamata a rispondere ai sensi del Decreto per il reato commesso da una controllata purché nella consumazione del reato "concorra", con il soggetto che agisce per quest'ultima, una persona fisica (apicale, di diritto ma anche di fatto) che agisca per conto della capogruppo perseguendo l'interesse di quest'ultima.

L'interesse di gruppo si realizza nel momento in cui la società capogruppo condizioni le scelte della società controllata con un contributo attivo dei suoi esponenti nella materiale commissione del reato ascrivibile alla società controllata e un soggetto apicale o sottoposto della società controllata commetta un reato nell'ambito della controllante.

La responsabilità ai sensi del Decreto può sorgere anche nelle ipotesi di società appartenenti ad un medesimo gruppo, qualora una società svolga prestazioni di servizi a favore di un'altra società del gruppo, a condizione che sussistano gli elementi sopra descritti, con particolare riferimento al concorso nella fattispecie delittuosa.

1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'art. 4 del Decreto^{3e4}, una società può essere chiamata a rispondere in Italia di reati presupposto commessi all'estero, qualora sussistano le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7⁵, 8⁶, 9⁷ e 10⁸, c.p. per potere perseguire in Italia un reato commesso all'estero:

- la società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla società;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della società.

³ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.4.2014 emessa nell'ambito del processo c.d. "Thyssen", hanno chiarito che "nei reati colposi di evento i concetti di interesse e vantaggio devono necessariamente essere riferiti alla condotta e non all'esito antigiusdittico". Viene chiarito che tale soluzione "non determina alcuna difficoltà di carattere logico: è ben possibile che una condotta caratterizzata dalla violazione della disciplina cautelare e quindi colposa sia posta in essere nell'interesse dell'ente o determini comunque il conseguimento di un vantaggio. [...] Tale soluzione interpretativa [...] si limita ad adattare l'originario criterio d'imputazione al mutato quadro di riferimento, senza che i criteri d'ascrizione ne siano alterati. L'adeguamento riguarda solo l'oggetto della valutazione che, coglie non più l'evento bensì solo la condotta, in conformità alla diversa conformazione dell'illecito. [...] è ben possibile che l'agente violi consapevolmente la cautela, o addirittura preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo, per corrispondere ad istanze funzionali a strategie dell'ente" Così, nel caso Thyssen, si è ravvisato un interesse dell'ente nel risparmio connesso alla mancata installazione di un adeguato sistema antincendio.

⁴ Art. 4, D. Lgs. n. 231/2001, "Reati commessi all'estero", il quale statuisce che "Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo".

⁵ Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] 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".

⁶ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 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".

⁷ Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce [la pena di morte o] 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. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

⁸ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "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 [la pena di morte] o 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 di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a 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. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

1.7. LE SANZIONI

Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposta la società in caso di condanna ai sensi del Decreto.

- **Sanzione pecuniaria:** è sempre applicata qualora il giudice ritenga la società responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote, che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di Euro 258,00 e un massimo di Euro 1.549,00, a seconda delle condizioni economiche e patrimoniali della società.

L'articolo 12 del D. Lgs. n. 231/2001⁹ prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. È previsto che sia chiamata a rispondere dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria solamente la società, con il suo patrimonio o con il proprio fondo comune. La norma esclude dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il loro patrimonio.

- **Sanzioni interdittive:** si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui la società viene condannata e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) la società ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
 - b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di

⁹ Art. 12, D. Lgs. n. 231/2001, "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria", statuisce: "1. La sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a Euro 103.291,00 se: a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità. 2. La sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado: a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. 3. Nel caso in cui concorrono entrambe le condizioni previste dalle lettere del precedente comma, la sanzione è ridotta dalla metà ai due terzi. 4. In ogni caso, la sanzione pecuniaria non può essere inferiore a Euro 10.329,00".

condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17 del D. Lgs. n. 231/2001 prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- a) "l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso";
 - b) "l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";
 - c) "l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca".
- **Confisca:** con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalla giurisprudenza¹⁰ come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente.
 - **Pubblicazione della sentenza di condanna:** può essere disposta quando la società è condannata ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel Comune ove la società ha la sede principale, ed è eseguita a spese della società stessa.

Sebbene applicate dal giudice penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, sia per l'elevato ammontare delle sanzioni pecuniarie, sia perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendone una serie di affari.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 26 del Decreto¹¹, la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato, fatte salve le ipotesi di interruzione della prescrizione. La prescrizione si interrompe in caso di richiesta di applicazione di misure cautelari interdittive e di contestazione dell'illecito amministrativo; in quest'ultimo caso, la prescrizione non corre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Per effetto dell'interruzione inizia un nuovo periodo di prescrizione.

La condanna definitiva della società è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità della società in caso di trasformazione, fusione, scissione o cessione/conferimento d'azienda.

¹⁰ Si veda Sezioni Unite della Corte di Cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, confermata da Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

¹¹ Art. 26 D. Lgs. n. 231/2001, "Delitti tentati", statuisce che "Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento".

In caso di **trasformazione** dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di **fusione**, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di **scissione**, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

In caso di **cessione/conferimento dell'azienda** nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.

2.1. PREMESSA

Acciaierie d'Italia S.p.A. è parte del Gruppo Acciaierie d'Italia, il primo gruppo siderurgico italiano. La Società è controllata al 100% da Acciaierie d'Italia Holding S.p.A., la quale esercita attività di direzione e coordinamento sulla Società e sulle altre seguenti società controllate (di seguito congiuntamente il "Gruppo"):

- Adl Energia S.r.l.
- Adl Servizi Marittimi S.r.l.
- Adl Tubiforma S.r.l.
- Adl Socova S.a.s.¹²

La *mission* di Acciaierie d'Italia è produrre l'acciaio necessario ai settori protagonisti dell'industria italiana ed europea. Con più di diecimila dipendenti e collaboratori, Acciaierie d'Italia fornisce prodotti siderurgici alla maggior parte dei settori industriali, dall'*automotive* alle costruzioni, dalla manifattura al settore alimentare, vantando una potenziale capacità produttiva annua pari a circa 10 milioni di tonnellate di acciaio.

2.2. L'ATTIVITÀ E L'ORGANIZZAZIONE DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.

Acciaierie d'Italia S.p.A. può esplicitare la propria attività sia in Italia che all'estero ed ha come oggetto sociale le attività nel seguito sinteticamente riepilogate:

- la produzione, sia in Italia sia all'estero, di acciaio, nonché la laminazione, la lavorazione e il commercio di prodotti siderurgici; l'esercizio, anche mediante affitto d'azienda, di ogni industria siderurgica, metallurgica, mineraria, nonché delle industrie ad esse complementari, accessorie, ausiliarie od affini; l'attività di studio, progettazione, direzione lavori, collaudo e messa in marcia, avviamento, gestione, esercizio, manutenzione di stabilimenti siderurgici e l'attività di assistenza e l'addestramento del personale per terzi; il commercio in genere dei prodotti relativi alle industrie siderurgiche e affini; l'espletamento di ricerche ed esperienze scientifiche e tecniche applicate all'industria siderurgica e meccanica; la costruzione e la gestione di centrali e di impianti in genere per la produzione, la vendita e la trasmissione di energia elettrica, di energia termica, di gas, di vapore e di acqua calda per il riscaldamento;
- tutte le operazioni commerciali, industriali, ivi comprese le attività di auto smaltimento dei rifiuti industriali comunque rivenienti dall'attività produttiva, reimpiego di sottoprodotti al ricorrere dei presupposti di legge, attività immobiliari, finanziarie e mobiliari ritenute necessarie, utili o funzionali per il conseguimento dell'oggetto sociale;
- il coordinamento, l'assistenza gestionale ed il controllo organizzativo, commerciale, amministrativo e finanziario delle società collegate, anche con la prestazione dei relativi servizi finanziari, contabili, amministrativi e gestionali.

2.3 LA DISTRIBUZIONE TERRITORIALE

Acciaierie d'Italia S.p.A. si avvale di circa 10.000 addetti, dislocati tra la Sede Legale di Viale Certosa 239, Milano, le cinque unità produttive e i due centri di servizio. La Sede Legale, le unità produttive ed i centri di

¹² Società di diritto francese.

servizio si trovano sul territorio nazionale. Le unità produttive ed i centri di servizio sono attivi nella produzione di acciaio grezzo effettuata a ciclo integrale, nella laminazione (a caldo e a freddo) e nella produzione di acciai rivestiti, lamiere e tubi saldati.

Più in particolare, Acciaierie d'Italia S.p.A. svolge le proprie attività operative nei luoghi descritti qui di seguito.

Taranto:

Il complesso siderurgico a ciclo integrale di Taranto, sito lungo la Via Appia al km. 648, è il più grande d'Europa e tra i più grandi al mondo. Il complesso si estende su un'area di circa 15 milioni di metri quadrati.

Il processo di fabbricazione ivi svolto consente di produrre una gamma di prodotti finiti, quali: laminati piani a caldo (bramme, nastri in rotoli, lamiere, lamierini); laminati piani a freddo (nastri in rotoli, lamierini); tubi SAW a saldatura longitudinale rivestiti e non; tubi ERW a saldatura elettrica longitudinali rivestiti e non.

Il processo produttivo dello stabilimento siderurgico di Taranto è impostato secondo una stretta integrazione dei processi produttivi e dei servizi ed un concatenamento dei cicli dalle fasi di approvvigionamento delle materie prime fino alla spedizione dei prodotti.

La produzione di acciaio è realizzata attraverso i seguenti cicli produttivi principali:

- ciclo di produzione coke metallurgico;
- ciclo di produzione agglomerato;
- ciclo di produzione ghisa;
- ciclo di produzione acciaio;
- ciclo di produzione laminati piani (a caldo e a freddo).

Alle attività di produzione principali sono associate attività di servizio tra le quali:

- le attività portuali per lo sbarco delle materie prime e per l'imbarco dei prodotti in acciaio;
- le attività ferroviarie;
- le attività di estrazione, frantumazione e vagliatura del calcare necessario al ciclo di agglomerazione minerali e al processo di produzione della calce;
- la produzione di gas tecnici (ossigeno, azoto, argon e idrogeno);
- la produzione e distribuzione di aria compressa e acqua demineralizzata;
- le attività di officina dove vengono svolte principalmente lavorazioni funzionali alle attività di esercizio e manutenzione degli impianti;
- infermeria di stabilimento;
- impianti di recupero e smaltimento;
- la gestione dei canali di scarico.

La produzione di energia elettrica e vapore, attraverso l'utilizzo anche dei gas di recupero siderurgici (gas di cokeria, gas di altoforno, gas di acciaieria) è realizzata da altra società del Gruppo Acciaierie d'Italia, che esplica la propria attività in un'area contigua a quella dello stabilimento siderurgico.

La struttura dello stabilimento si completa con le varie strutture e infrastrutture operative (esempio: Magazzino rotoli, Magazzino scorte e ricambi, ecc.) e di servizio (esempio: palazzine degli uffici, mense, centro medico ecc.).

La movimentazione e il trasporto dei rotoli avvengono attraverso l'utilizzo di carriponte, carrelli passacampata e mezzi su ruota o su rotaia.

Per la movimentazione e il trasporto di materiali, pezzi di ricambio e prodotti si utilizzano mezzi su ruota e carrelli elevatori.

Per il trasporto di persone da una zona all'altra dello stabilimento si utilizzano mezzi di trasporto autorizzati per la circolazione interna allo stabilimento.

Genova:

Lo stabilimento di Genova Cornigliano, sito in Via Pionieri ed Aviatori d'Italia, 8, si estende su un'area di circa 1.162.000 metri quadri cui circa 350.000 coperti.

Al suo interno sono presenti reti stradali per circa 16 km, reti ferroviarie per circa 55 km e due banchine (banchina Polcevera e banchina Diga) da cui viene effettuato lo sbarco e l'imbarco di rinfuse e prodotti siderurgici.

In tale unità produttiva sono prodotti:

- laminati piani d'acciaio in rotoli o fogli ottenuti rilaminando a freddo i rotoli laminati a caldo provenienti dallo stabilimento di Taranto o da altri insediamenti produttivi del Gruppo;
- laminati a freddo, crudi e decapati;
- laminati zincati a caldo per vendita diretta e per ciclo di trasformazione;
- laminati a banda stagnata e cromata.

Tali prodotti sono destinati a molteplici settori d'impiego ed in particolare a scatolifici nazionali ed esteri per quanto concerne la banda stagnata e cromata, all'industria dell'arredamento metallico.

L'Unità Produttiva si suddivide nelle seguenti aree:

- area a freddo;
- area spedizioni e transiti;
- area servizi.

L'area a freddo è suddivisa nei seguenti sistemi funzionali:

- decapaggio;
- treno a freddo;
- impianto rigenerazione acido;
- impianto trattamento acque, impianti ecologici ed impianto oli;
- torneria cilindri;
- zincatura e verniciatura;

- centro servizi imballo;
- ricottura continua;
- *temper*;
- stagnatura elettrolitica;
- *recoiler* e forno anodi;
- linee di taglio e di imballo.

Nell'area a freddo sono presenti alcuni sistemi funzionali fermi/dismessi:

- pulitura elettrolitica;
- ricottura statica.

L'Area Spedizioni e Transiti dello stabilimento gestisce lo stoccaggio, l'identificazione, lo smistamento ed il carico dei prodotti da spedire via mare; cura, inoltre, i trasporti ferroviari e stradali all'interno dello stabilimento ed i collegamenti con la rete ferroviaria nazionale per la spedizione dei manufatti.

L'Area è suddivisa nei seguenti Reparti:

- SPE/MAG: gestisce i magazzini rotoli, fogli, lamiere e lamierini e si occupa delle spedizioni via camion e ferrovia;
- SPE/DES: bilico stradale, parco rottame, composizione e documentazione convogli ferroviari;
- PE/IMA: si occupa della gestione degli sbarchi e imbarchi via mare e della spedizione delle materie in transito;
- SPE/MOF: gestisce le attività di movimentazione ferroviaria relative alle spedizioni, i rapporti con enti esterni collegati (FF.SS.), l'attività dei bilici ferroviari.

L'area Servizi espleta attività di supporto alle aree produttive della Unità produttiva di Genova ed è suddivisa nei seguenti sistemi funzionali:

- manutenzione elettrica e meccanica;
- servizio prevenzione / protezione;
- servizio ecologia;
- controllo qualità;
- garanzia della qualità.

Novi Ligure:

Il complesso produttivo di Novi Ligure, sito in Via Boscomarengo, 1, occupa una superficie di circa 1 milione di metri/quadri di cui coperti circa 250.000; all'interno è percorsa da oltre 20 km di strade e altrettanti km di binari ferroviari.

In tale unità produttiva sono prodotti nastri a caldo decapati, nastri larghi e stretti a freddo, lamiere sottili a freddo, nastri e lamiere zincate, nastri e lamiere di acciaio rivestite con leghe di zinco o alluminate

I principali impianti produttivi presenti sono:

- decatreno (DET);
- ricottura Statica (RIS);
- *temper* (TEM);
- ricottura continua (RIC o CAPL);
- zincatura a caldo (ZIN4);
- zincatura a caldo e alluminatura (ZIN3);
- elettrozincatura (ELZ);
- impianti di Finitura (FIN).

Presso il sito di Novi Ligure sono inoltre presenti altri impianti di supporto alla produzione principale:

- torneria cilindri;
- officina elettrica/meccanica;
- impianto termico;
- impianto di acqua Demi;
- impianti di rigenerazione HCl;
- impianti di trattamento reflui e oli;
- impianto di produzione aria compressa.

La struttura dello stabilimento si completa con le varie strutture e infrastrutture operative (esempio: Magazzino rotoli, Magazzino scorte e ricambi, etc.) e di servizio (ad esempio: palazzine degli uffici) di accoglienza e di svago (esempio: camere per gli ospiti, mense, etc.). La movimentazione e il trasporto dei rotoli avvengono attraverso l'utilizzo di carriponte, carrelli passacampata e mezzi su ruota.

Per la movimentazione e il trasporto di materiali, pezzi di ricambio e prodotti si utilizzano mezzi su ruota e carrelli elevatori. Per il trasporto di persone da una zona all'altra dello Stabilimento si utilizzano mezzi di trasporto autorizzati per la circolazione interna allo stabilimento ma che possono circolare all'esterno dei capannoni o solo limitatamente ai passaggi di attraversamento capannoni e nel rispetto della segnaletica orizzontale e verticale.

Marghera:

Lo stabilimento di Marghera è sito in Via dei Sali 1, nella prima zona industriale di Marghera (VE). Esso si estende su una superficie totale di metri quadri 203.960 di cui metri quadri 55.309 coperti.

Lo stabilimento è adibito essenzialmente alle attività di:

- sbarco da nave e immagazzinamento;
- scarico da camion e/o carri ferroviari e immagazzinamento;
- imbarco su nave e spedizione;

- carico su camion e/o carri ferroviari e spedizione.

Eccezionalmente, quando necessario, vengono effettuate attività di ripristino dell'imballo dei prodotti in transito dai magazzini.

Per le attività marittime viene utilizzato un pontile lungo 456 metri situato nel Canale Nord di Porto Marghera presso il quale le navi attraccano ed eseguono le attività di carico/scarico dei prodotti/materiali.

Tra le attrezzature per il carico/scarico dei prodotti/materiali sul pontile sono in esercizio:

- n. 3 gru a becco retrattile con portata al gancio di 32 ton.;
- n. 1 gru a becco retrattile con portata al gancio di 45/50 ton.

Tra le apparecchiature per la movimentazione dei prodotti/materiali nelle aree di stoccaggio e nei magazzini sono in esercizio vari carriponte attrezzati con pinze e magneti.

Per la movimentazione dei prodotti/materiale all'interno dello stabilimento, inoltre, sono disponibili carrelli elevatori, pianali e carri ferroviari di movimentazione interna.

Il pontile è collegato a mezzo di una rete ferroviaria interna sia con i depositi dello stabilimento Acciaierie d'Italia di Marghera, sia con la rete ferroviaria nazionale.

La struttura dell'insediamento si completa con le varie strutture e infrastrutture operative (esempio: magazzini, cabine di trasformazione) e di servizio (esempio: palazzina uffici, mensa, infermeria etc.).

Racconigi:

L'unità produttiva di Racconigi, sita lungo la Strada Regionale 20 km. 27, è destinata alla produzione di tubi metallici e dispone dei seguenti impianti: 7 Linee per tubi profilati cavi saldati longitudinalmente e 3 linee di taglio.

Il sito è attrezzato per la produzione di tubi forma saldati. Il ciclo di produzione si compone delle seguenti fasi di lavoro:

- taglio nastri;
- produzione tubi;
- spedizioni;
- parco rotoli grezzi;
- magazzino reintegro scorte;
- manutenzione/Ufficio tecnico;
- controllo qualità;
- servizi di stabilimento.

La struttura del sito si completa con le varie strutture e infrastrutture operative (esempio: magazzini, cabine di trasformazione) e di servizio (esempio: palazzina uffici, mensa, infermeria etc.).

Paderno Dugnano:

Il Centro servizi di Paderno Dugnano, sito in Via Pasubio, 75/77, è specializzato nella trasformazione di prodotti piani siderurgici e occupa un'area di circa 70.000 metri quadri, di cui la metà circa coperta.

Le principali materie prime utilizzate all'interno del processo produttivo consistono sostanzialmente in nastri in acciaio di produzione societaria (laminato a freddo, laminato decapato e laminato rivestito).

Il sito ospita vari reparti e servizi il cui elenco è riportato nel seguito:

- centro servizi;
- magazzino *coils*;
- archivio generale societario;
- uffici;
- mensa.

All'interno del perimetro del centro sono inoltre presenti ulteriori fabbricati anche in uso ad altre società.

Legnaro

Il Centro servizi di Legnaro, sito in Via E. Fermi 4, è specializzato nella trasformazione di prodotti piani siderurgici e occupa un'area di circa 30.000 metri quadri, di cui 10.000 coperti.

Le principali materie prime utilizzate all'interno del processo produttivo consistono sostanzialmente in nastri in acciaio di produzione societaria (laminato a freddo, laminato decapato e laminato rivestito). La materia prima viene fornita dagli stabilimenti della Società di Taranto, Novi Ligure e Genova tramite trasporto su gomma, fatta eccezione per i *coils* decapati che arrivano via nave da Taranto verso il porto dello stabilimento di Marghera, che provvede alla consegna via gomma.

Il sito ospita vari reparti e servizi il cui elenco è riportato nel seguito:

- centro servizi con quattro impianti per il taglio dei *coils* di lamiera;
- magazzino *coils*;
- laboratorio per le prove meccaniche del materiale;
- uffici;
- mensa.

GLI ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

I principali organi di governo e controllo della Società sono:

- l'**Assemblea dei Soci**: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;
- il **Consiglio di Amministrazione**: è l'organo che amministra la Società ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea dei Soci;
- il **Collegio Sindacale**: composto da sindaci effettivi e da sindaci supplenti preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società e del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;

- la **società incaricata del controllo contabile**: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione contabile iscritta al Registro dei revisori legali presso il Ministero dell'economia e delle finanze. La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del *reporting* finanziario.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IL MANAGEMENT

La struttura organizzativa della Società è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le Funzioni operative e quelle di controllo e, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Tale struttura è definita, oltre che da un sistema di procure e deleghe, da strumenti, quali ordini di servizio, comunicazioni organizzative e disposizioni di servizio, che descrivano le responsabilità ed i compiti di ciascuna Area aziendale.

Di seguito si riporta una sintetica descrizione delle Funzioni che svolgono un ruolo rilevante nell'attuale Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società, al fine di garantire che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato (nel seguito, anche "AD") sono conferiti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione da esercitarsi con firma congiunta con altro amministratore o procuratore della Società munito di idonei poteri, salvo quanto indicato per specifiche categorie. In particolare, all'Amministratore Delegato sono attribuiti: i) i poteri di gestione della Società; ii) i poteri di rappresentanza e amministrativi; iii) i poteri commerciali/contrattuali; iv) i poteri nella gestione dei rapporti con i clienti; v) i poteri bancari e di gestione finanziaria; vi) i poteri in ambito legale e contenzioso; vii) i poteri fiscali; viii) i poteri in ambito *privacy*; ix) poteri di gestione del personale.

La Direzione Generale, Direttori di Direzione e Direttori di Stabilimento

La Direzione Generale, i Direttori di Direzione e i Direttori di Stabilimento sono responsabili della corretta gestione dei processi loro affidati. Con riferimento ai poteri conferiti, agli stessi sono stati assegnati differenti livelli di spesa in funzione della gestione corrente dell'impresa e nell'ambito delle proprie aree di competenza. In casi di particolare complessità organizzativa e per garantire lo svolgimento efficace delle responsabilità assegnate, la Direzione Generale, i Direttori di Direzione e i Direttori di Stabilimento possono provvedere a conferire, nei limiti delle loro attribuzioni, poteri nell'ambito delle proprie strutture.

Figure in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società ha conferito specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera, ha effettuato l'individuazione di posizioni alle quali corrisponde il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

La Società ha, quindi, individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro tenendo conto degli obblighi e degli adempimenti previsti dalla pertinente normativa. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio le

deleghe e le procure, che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali comunicazioni organizzative, organigrammi, procedure e *job description*.

Maggiori dettagli in merito all'organizzazione definita in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro sono contenuti nella specifica Parte speciale del presente Modello.

Figure in materia di Ambiente

La Società ha conferito specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia ambientale, della disciplina di cui alla Autorizzazione Integrata Ambientale (anche nota come "AIA") e dell'attuazione degli interventi previsti dal piano ambientale di cui al D.P.C.M. 29 settembre 2017 e successive modifiche.

Il Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera, ha effettuato l'individuazione del Gestore Ambientale dei vari siti della Società.

Acciaierie d'Italia S.p.A. ha quindi individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in materia ambientale tenendo conto della complessità e della struttura organizzativa della Società. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio le deleghe e le procure, che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali comunicazioni organizzative, organigrammi, procedure e *job description*.

Maggiori dettagli in merito all'organizzazione definita in materia di ambiente sono contenuti nella specifica Parte Speciale del presente Modello.

Figure in materia di Rischi di Incidenti Rilevanti

La Società ha conferito specifici poteri volti ad assicurare il rispetto della normativa in materia di prevenzione di incidenti rilevanti connessi all'utilizzo di sostanze pericolose ai sensi del D. Lgs. n. 105/2015.

Il Consiglio di Amministrazione, mediante apposita delibera, ha individuato il Gestore ai sensi dell'art. 3, lett. i) del D. Lgs. n. 105/2015.

La Società ha, quindi, individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in ambito di gestione dei rischi di incidenti rilevanti tenendo conto della complessità e della struttura organizzativa della Società. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio le deleghe e le procure, che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali comunicazioni organizzative, organigrammi, procedure e *job description*.

Maggiori dettagli in merito all'organizzazione definita in materia di gestione dei rischi di incidenti rilevanti sono contenuti nella specifica Parte Speciale del presente Modello.

Direttore Compliance e Risk Management, i cui principali compiti sono:

- operare come presidio di riferimento nei programmi di prevenzione dei rischi di non conformità, supportando il *Management* nel disegnare un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, formulando pareri e fornendo osservazioni e raccomandazioni finalizzate a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e diffondere una cultura di *Compliance e Risk Management*;
- assicurare la conoscenza, l'attuazione e il monitoraggio delle normative rilevanti per la Società in raccordo con le competenti Funzioni aziendali cui fornisce assistenza e supporto;
- provvedere, in raccordo con le competenti Funzioni aziendali, all'adozione, alla revisione e all'aggiornamento dei protocolli del sistema normativo interno necessari per la prevenzione di comportamenti aziendali illeciti o scorretti;

- sovrintendere alla reportistica e alla segnalazione di criticità e violazioni, in materia di *Compliance*, operando da punto di coordinamento nell'applicazione del Modello, del Codice di Condotta e dei protocolli interni;
- svolgere attività a supporto dell'Organismo di Vigilanza della Società, incluso il supporto nel presidiare l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello e il monitoraggio sulle azioni correttive che ne dovessero derivare;
- supportare l'Organismo di Vigilanza della Società nello svolgimento del piano di verifiche da questo pianificate o richieste;
- fornire supporto e consulenza in materia di *privacy*, al Titolare, ai Responsabili e agli Incaricati, vigilando sull'applicazione delle normative e delle *policy* e procedure interne, nonché assistendo gli interessati e collaborando con il Garante per la protezione dei dati personali e/o con le altre Autorità.

Direttore Risorse Umane, i cui principali compiti sono:

- assicurare supporto al *Management* nella "gestione del personale", ivi inclusa l'attuazione del sistema disciplinare;
- garantire, coordinando le Direzioni/Funzioni competenti, le attività di selezione, formazione e sviluppo delle risorse e, in particolare, in ambito di D. Lgs. n. 231/2001, in raccordo con la Direzione *Compliance*;
- coordinare la gestione delle retribuzioni dei dipendenti e dei relativi adempimenti, nonché la predisposizione del *budget* delle risorse umane;
- supervisionare i processi e le attività relative alla gestione delle relazioni industriali;
- supervisionare le attività relative al contenzioso del lavoro;
- coordinare le attività per l'elaborazione delle modifiche organizzative e per le relative comunicazioni a tutto il personale;
- coordinare il processo di comunicazione interna delle Norme aziendali di nuova emissione.

Direttore Internal Audit, i cui principali compiti sono:

- verificare i processi aziendali con particolare riguardo alla valutazione dei rischi e dei relativi presidi di controllo;
- valutare l'efficacia e l'efficienza del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, svolgendo, anche verifiche periodiche o specifiche sul corretto funzionamento del Modello e dei protocolli di controllo;
- svolgere attività di indagine interna in caso di eventuali violazioni del Modello e del Codice di Condotta, fornendo la relativa reportistica al Vertice Aziendale;
- svolgere un ruolo di consulenza e supporto in materia di controlli interni a vantaggio delle varie unità organizzative anche con riguardo alle azioni correttive necessarie per la rimozione delle anomalie riscontrate.

2.4. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società contribuisce a una conduzione dell'organizzazione coerente con gli obiettivi aziendali definiti dal Consiglio di Amministrazione e concorre ad assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali, il rispetto di leggi e regolamenti, nonché dello statuto e delle procedure interne.

In particolare, Acciaierie d'Italia S.p.A. si impegna a mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (di seguito anche solo "Sistema") in linea con le *best practice* nazionali ed internazionali. Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi è da intendersi come l'insieme delle regole, delle procedure, delle strutture organizzative e degli strumenti volti a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi e ad indirizzare, gestire e verificare le attività svolte, con l'obiettivo di:

- contribuire a una conduzione delle attività d'impresa coerente con gli obiettivi aziendali definiti dall'organo di amministrazione, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli;
- assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- concorrere ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali e l'affidabilità delle informazioni fornite agli organi sociali;
- assicurare il rispetto di leggi e regolamenti e delle procedure aziendali;
- gestire, in modo sostenibile, ottimale ed efficiente le attività svolte a tutti i livelli.

Di seguito sono descritti in maniera sintetica gli elementi cardine del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società.

Il Modello dei Tre Livelli di Controllo

La gestione dei rischi della Società si articola in tre livelli di controllo interno e coinvolge differenti soggetti sulla base delle specifiche attribuzioni di responsabilità:

- **Primo livello di controllo:** definisce i controlli di linea insiti nei processi operativi, volti ad assicurare il corretto svolgimento dei processi aziendali al fine di prevenire e ridurre i rischi attraverso l'adozione di opportune azioni di mitigazione. Tale attività è svolta dalle **Direzioni/Funzioni della Società, responsabili dei processi operativi**;
- **Secondo livello di controllo:** coordina il processo di gestione e controllo dei rischi, verificando la coerenza rispetto agli obiettivi aziendali e alla propensione al rischio aziendale individuando le principali azioni di mitigazione in coordinamento con il primo livello. Tale attività è svolta da tutte quelle Direzioni/Funzioni aziendali, diverse da quelle appartenenti al primo livello di controllo, che svolgono compiti di monitoraggio e gestione dei tipici rischi aziendali (es. *Compliance & Risk Management*, Controllo di Gestione etc.). Tali controlli concorrono alla definizione delle metodologie di misurazione dei rischi, verificano il rispetto dei limiti assegnati alle varie Direzioni/Funzioni operative (*Compliance*) e monitorano la coerenza dell'operatività delle singole aree operative con gli obiettivi di rischio-rendimento prestabiliti;
- **Terzo livello di controllo:** verifica, attraverso un'attività di *assurance* indipendente e obiettiva, il disegno e il funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e monitora

l'adeguatezza e l'effettiva operatività del primo e secondo livello di controllo. Tale attività è svolta dalla **Direzione *Internal Audit***.

La Direzione *Internal Audit*, nello svolgimento del proprio mandato, interagisce con la Direzione *Compliance e Risk Management*, con il Collegio Sindacale di Acciaierie d'Italia S.p.A., con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 ed ulteriori soggetti che in azienda partecipano al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Attribuzione di Ruoli e Responsabilità

Il sistema organizzativo di Acciaierie d'Italia S.p.A. definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità per la predisposizione, l'emissione e la pubblicazione degli atti di organizzazione interna con l'obiettivo di:

- i) garantire una chiara ed organica attribuzione di responsabilità e compiti nel rispetto dei principi di segregazione;
- ii) assicurare che gli assetti organizzativi definiti siano realmente attuati e funzionali alle attività di *business*;
- iii) informare tempestivamente il personale interessato dell'attribuzione delle responsabilità e dei compiti, delle linee di dipendenza gerarchica, funzionali e di servizio, delle interazioni tra le funzioni aziendali, nonché di tutte le variazioni ed evoluzioni della struttura organizzativa.

In particolare, il sistema organizzativo trova attuazione attraverso i seguenti strumenti o atti:

- un **organigramma** aziendale, predisposto e aggiornato dalla Direzione Risorse Umane, che identifica chiaramente le aree di responsabilità, le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle Funzioni aziendali;
- le **comunicazioni organizzative**, emesse dal Direttore Risorse Umane per formalizzare e comunicare a tutti i dipendenti variazioni delle strutture organizzative o la costituzione di nuove strutture;
- gli **ordini di servizio**, emessi dal Direttore Risorse Umane per formalizzare e comunicare a tutti i dipendenti modifiche di posizioni organizzative o di strutture a loro riporto;
- le **job description** che definiscono i ruoli e le responsabilità di tutti coloro che, nell'ambito dei ruoli aziendali rivestiti, operano nelle aree considerate "a rischio reato" e che devono, all'atto di conferimento, essere formalmente accettate. Il contenuto delle *job description* prevede, tra le altre, le seguenti informazioni: scopo del ruolo; principali responsabilità ed attività svolte; conoscenze tecniche (e comportamentali) richieste dal ruolo; specifico riferimento alle attività sensibili ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 che potrebbero ricadere nell'ambito delle responsabilità del ruolo descritto.

Gli strumenti organizzativi sono riflessi nel sistema dei poteri di seguito descritto, che, all'interno del sistema organizzativo di Acciaierie d'Italia S.p.A., rappresenta l'insieme dei documenti formali mediante i quali sono individuate le funzioni organizzative aziendali assegnatarie dei poteri "esterni ed interni":

- **poteri di rappresentanza gestionale** (c.d. procure generali), attribuibili mediante procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse e alle responsabilità attribuite nell'organizzazione della Società;
- **poteri di rappresentanza relativi alle singole operazioni** (c.d. procure speciali), conferite con procure notarili o altre forme di delega in coerenza con la normativa applicabile e con le singole tipologie di atti da stipulare;

- **deleghe e sub-deleghe di funzione** con riferimento agli aspetti inerenti alle normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro ex. D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e in materia ambientale ex. D. Lgs. 152/2006 e s.m.i. e altre normative ad esse afferenti, attribuite ai singoli soggetti per conferire specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ambiente e incolumità pubblica;
- **deleghe interne**, attribuite al fine di compiere atti che producono effetti diretti solo all'interno della Società o, comunque, nell'ambito di rapporti contrattuali già formalizzati.

Tali documenti definiscono, ove necessario, i relativi limiti di importo per le differenti tipologie di attività.

Gli Accordi Intercompany

Gli accordi *Intercompany* stipulati dalla Società riflettono le caratteristiche dell'assetto organizzativo e regolano lo scambio di beni e i rapporti di servizio tra le varie società del Gruppo. Gli accordi *Intercompany* stipulati tra le parti riportano, tra l'altro:

- l'oggetto del servizio;
- gli oneri e gli obblighi delle parti;
- il corrispettivo;
- gli aspetti amministrativi;
- la durata dell'accordo.

In particolare, la Società, nella gestione ordinaria dell'attività di impresa, può erogare servizi a favore delle altre società del Gruppo Acciaierie d'Italia nei seguenti ambiti:

- Acquisti;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Comunicazione;
- Legale e Affari Societari;
- *Information Technology*;
- Relazioni istituzionali ed *M&A*;
- Rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Risorse Umane.

Le condizioni dei servizi resi da Acciaierie d'Italia alle altre società del Gruppo sono disciplinate all'interno degli accordi di servizio *Intercompany*.

Le prestazioni di beni, lavori o servizi che riguardano attività sensibili possono altresì essere rese da parte di terzi (ad es. consulenti) e, pertanto, devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto con i terzi deve prevedere, in capo alla controparte contrattuale della Società, quantomeno i seguenti elementi:

- l'obbligo di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società stessa in forza di obblighi di legge;

- l'impegno a rispettare, durante la vigenza del contratto, i principi ispiratori del Modello e del Codice di Condotta, le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001, nonché sia previsto espressamente l'obbligo di garantire la conformità a tutte le normative vigenti, civilistiche, penali, tributarie e fiscali nazionali;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Il Sistema Normativo Interno

La Società si è dotata di un Sistema Normativo Interno, nel rispetto dei principi di autonomia e indipendenza e in coerenza con i principi del Gruppo Acciaierie d'Italia. Tale Sistema Normativo Interno - composto da codici, policy, procedure e istruzioni operative - contribuisce a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società e a realizzare l'integrazione di quest'ultimo nei processi aziendali promuovendo la creazione di un linguaggio comune tra funzioni di controllo e di business. In particolare, il Sistema Normativo Interno ha la finalità di:

- definire l'insieme dei ruoli, delle responsabilità e delle modalità di svolgimento delle attività nell'ambito dei vari processi aziendali identificati;
- regolare, nell'ambito di detti processi, le attività e i controlli da svolgere al fine assicurare il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Il Sistema Normativo Interno è, inoltre, armonizzato con le Procedure dei Sistemi di gestione in ambito qualità, salute e sicurezza sul lavoro e ambiente presenti nei siti della Società.

La Segregazione dei Compiti

Gli strumenti normativi garantiscono la necessaria segregazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, che potrebbe concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività. La Società ha previsto, nello svolgimento delle attività, che debba esistere segregazione delle stesse tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza. Si precisa che tale principio non trova necessariamente applicazione per coloro che sono stati identificati quali Datori di Lavoro o per i soggetti da questi delegati o sub-delegati, in virtù della riconosciuta autonomia organizzativa e di spesa che la Società intende riconoscere a dette figure aziendali.

In caso di attività svolte tramite sistemi informativi, la Società definisce adeguati meccanismi di profilazione degli utenti, al fine di garantire il principio della segregazione dei compiti.

La Tracciabilità

Tutte le attività svolte da Acciaierie d'Italia S.p.A. sono orientate a garantire il rispetto del principio di "tracciabilità", ossia volte a consentire l'identificazione e il monitoraggio, anche in una fase *ex post*, dei vari processi che hanno condotto alla formazione delle decisioni. Le modalità di gestione dei processi e di archiviazione sia elettronica sia cartacea della documentazione prodotta, garantiscono la possibilità di identificare anche a posteriori:

- le risorse coinvolte durante l'esecuzione delle attività;
- i passaggi che hanno condotto alle fasi di assunzione delle decisioni e delle relative attuazioni;
- i controlli, preventivi e successivi, rispettati;
- la documentazione analizzata e prodotta e il luogo di archiviazione della stessa.

Il Sistema di Monitoraggio e Reporting

La Società ha adottato sistemi di monitoraggio che permettono di tenere costantemente sotto controllo l'andamento delle attività svolte, anche con riferimento ai possibili rischi da esse derivanti, e gli impatti economici della gestione sui dati di *budget* e previsionali.

I sistemi di *reporting* garantiscono che, eventuali anomalie o scostamenti rilevanti, siano prontamente identificati e comunicati alle figure competenti.

Le Attività di Verifica Indipendenti

Attraverso le attività di verifica svolte dai diversi soggetti coinvolti (Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza, società di revisione, enti certificatori, etc.) la Società valuta l'efficacia e l'efficienza del proprio sistema di organizzazione aziendale e permette all'Organo Amministrativo di potersi attivare per far sì che eventuali azioni di miglioramento, emerse dalle attività di verifica svolte, vengano espletate. Le attività di verifica costituiscono uno strumento indispensabile per il miglioramento della Società e devono pertanto essere svolte da persone con specifiche competenze, senza pregiudizi e/o interessi verso l'ente che sono chiamati a valutare.

2.5. IL CONTRATTO DI AFFITTO CON OBBLIGO DI ACQUISTO DI RAMI D'AZIENDA

L'operatività di Acciaierie d'Italia S.p.A., alla data di approvazione del Modello, resta significativamente regolata dal contratto di affitto con obbligo di acquisto di rami d'azienda stipulato in data 28 giugno 2017, così come successivamente modificato in data 14 settembre 2018, 4 marzo e 23 ottobre 2020 nonché 31 maggio 2022 (nel seguito, anche, il "**Contratto**") tra **AM InvestCo Italy S.p.A.** - precedente denominazione sociale della controllante Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. - (nel seguito anche, "**Affittuario**" o "**Società Affittuaria**") e le società rientranti nel c.d. "perimetro ex-Ilva" congiuntamente denominate anche "**Società in A.S.**", "**Società Concedenti**" o "**Concedenti**" di seguito elencate:

- Ilva S.p.A. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Ilva**");
- Ilvaform S.p.A. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Ilvaform**");
- Taranto Energia S.r.l. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Taranto Energia**");
- Ilva Servizi Marittimi S.p.A. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Ilva Servizi Marittimi**");
- Tillet S.a.s. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Tillet**") e
- Socova S.a.s. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, "**Socova**").

Sulla base dei termini e delle condizioni del Contratto (di cui nel seguito si riportano in sintesi esclusivamente gli aspetti che assumono rilievo in tema di D. Lgs. n. 231/2001), le Concedenti, ciascuna per quanto di propria spettanza e in cambio di un canone annuo, hanno concesso all'Affittuario:

- i rispettivi rami di azienda (Ramo d'Azienda Ilva; Ramo d'Azienda Ilvaform; Ramo d'Azienda Taranto Energia; Ramo d'Azienda Ilva Servizi Marittimi; Ramo d'Azienda Socova)¹³, così come meglio individuati nel Contratto e nei relativi accordi collegati;
- alcuni immobili (come meglio indicati nel Contratto);
- talune partecipazioni societarie e consortili;

¹³ Quanto al ramo d'azienda di proprietà di Tillet, si veda *infra*.

- il diritto di proprietà intellettuale relativo al marchio Ilva e al dominio "Gruppollva.com";
- i centri di servizio (come meglio indicati nel Contratto);
- attività e rapporti giuridici relativi al settore commerciale e frutto dell'attività precedentemente svolta dalle Società Concedenti;
- il *plafond* esistente in capo alle Concedenti per l'acquisto di beni e servizi in sospensione d'imposta.

L'Affittuario, a decorrere dalla data di esecuzione del Contratto e per l'intera durata del rapporto di affitto oggetto dello stesso, si è obbligato, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 4-*quater* del D. L. n. 347/2003, ad esercitare le attività imprenditoriali proprie dei rami d'azienda innanzi indicati, in coerenza con quanto previsto nel proprio Piano Industriale e, comunque, assicurando la continuità produttiva degli stabilimenti industriali. L'Affittuario, inoltre, si è obbligato altresì ad eseguire, a propria cura e spese, le opere di manutenzione ordinaria e straordinaria.

L'Affittuario è, quindi, subentrato nei rapporti contrattuali precedentemente detenuti dalle Società Concedenti (salvo quelli espressamente esclusi) e, comunque, in tutti i rapporti attivi e passivi facenti capo alle Società Concedenti che non siano stati espressamente indicati nel Contratto.

L'Affittuario si è obbligato, coerentemente con il Piano Industriale, a formulare una proposta di assunzione a ciascuno dei dipendenti, con esclusione di qualsivoglia continuità rispetto al rapporto di lavoro intrattenuto dagli stessi con le Concedenti. Nella formulazione di tale proposta, l'Affittuario si è obbligato a garantire il rispetto di tutto quanto previsto e convenuto nell'ambito della Procedura Sindacale.

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 4, comma 4-*sexies* del D. L. n. 347/2003, l'Affittuario si è impegnato a:

- porre in essere, a propria cura e spese, tutti gli adempimenti legali, amministrativi e tecnici necessari al fine di ottenere il rilascio, la voltura e/o l'intestazione a proprio nome, di tutte le autorizzazioni amministrative, i permessi, le licenze, le certificazioni ed ogni altro titolo occorrente, ai sensi della normativa applicabile, per l'esercizio dell'attività di impresa propria dei rami d'azienda;
- compiere, a propria cura e spese, tutto quanto necessario per il rilascio, la voltura e/o l'intestazione a proprio nome, delle autorizzazioni, permessi, licenze e certificazioni puntualmente individuati nel Contratto;
- fare tutto quanto necessario affinché le autorizzazioni, i permessi e le licenze pertinenti ai rami d'azienda rimanessero pienamente validi ed efficaci per l'intera durata del rapporto di affitto oggetto del Contratto, sostenendo e/o adempiendo ad ogni onere, costo o spesa a tal fine necessario o anche solo opportuno;
- compiere, a propria cura e spese e sostenendone tutti i relativi costi ed oneri, anche amministrativi e fiscali, tutto quanto necessario ai fini del tempestivo deposito ed accoglimento della domanda di autorizzazione ambientale (come meglio indicata nel Contratto).

In data 14 settembre 2018, Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. e i commissari straordinari rappresentanti il Gruppo Ilva hanno sottoscritto un accordo di modifica del Contratto ai sensi del quale, tra l'altro, Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. ha acquisito il diritto di designare una o più società da essa controllate affinché queste, in luogo di Acciaierie d'Italia Holding S.p.A., prendano in affitto e, subordinatamente al verificarsi delle condizioni sospensive previste dal Contratto, acquistino i Rami d'Azienda (come definiti nel Contratto), ne acquistino il magazzino e altre categorie di beni relativi ai rispettivi Rami d'Azienda inizialmente escluse dal perimetro dell'Operazione e assumano ogni altra relativa obbligazione e acquistino ogni altro relativo diritto di

Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. di cui al Contratto in relazione ai rispettivi Rami d'Azienda, pur mantenendo responsabilità solidale con esse.

In data 19 settembre 2018, Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. ha esercitato tale diritto di designazione, in tal modo designando:

- Acciaierie d'Italia S.p.A. (all'epoca denominata ArcelorMittal Italia S.p.A.), AdI Tubiforma S.r.l. (all'epoca denominata ArcelorMittal Italy Tubular S.r.l.), AdI Energia S.r.l. (all'epoca denominata ArcelorMittal Italy Energy S.r.l.), AdI Servizi Marittimi (all'epoca denominata ArcelorMittal Italy Maritime Services S.r.l.) e AdI Socova S.a.s. (all'epoca ArcelorMittal Socova S.a.s.) quali società designate per l'affitto, rispettivamente, del ramo d'Azienda di proprietà di Ilva, del ramo d'azienda di proprietà di Ilvaform, del ramo d'azienda di proprietà di Taranto Energia, del ramo d'azienda di proprietà di Ilva Servizi Marittimi e del ramo d'azienda di proprietà di Socova.

Al riguardo, in data 31 ottobre 2018 ciascuna delle summenzionate società designate e la rispettiva Società Concedente hanno sottoscritto un contratto di affitto di ramo d'azienda meramente esecutivo avente a oggetto il ramo d'azienda rilevante in forza del quale ciascuna società designata è subentrata, a far data dal 1° novembre 2018, nella gestione del ramo d'azienda rilevante.

- ArcelorMittal Tillet S.a.s. quale società designata per l'acquisto a titolo definitivo del ramo d'azienda di proprietà di Tillet.

Inoltre, ai sensi degli artt. 21 e 22 di tale Contratto, l'Affittuario è tenuto ad intrattenere regolari rapporti con le Società Concedenti. Tali rapporti, in particolare ma non solo, prevedono che:

- gli esponenti delle Società Concedenti e i Commissari Straordinari, previo congruo preavviso e a spese proprie, possono, anche tramite consulenti e tecnici incaricati, accedere ai Rami d'Azienda e svolgere controlli, verifiche e ispezioni al fine di controllarne la corretta conservazione e allo scopo di verificare la conformità della gestione a quanto previsto dal Contratto stesso e, in particolare: dal Piano Industriale (ivi inclusa la realizzazione delle misure e delle attività di cui al Capitolato Decontaminazione), dal Programma delle Manutenzioni e da quanto previsto nel Capitolato degli Interventi Tecnici (per i cui contenuti di dettaglio si rimanda al Contratto);
- l'Affittuario è tenuto a mantenere informate le Società Concedenti mediante l'invio di relazioni informative trimestrali ed eventualmente mediante ulteriori elementi di informazione in merito a:
 - l'adempimento degli obblighi riguardanti i dipendenti ed il mantenimento dei livelli occupazionali;
 - l'esecuzione del Piano Industriale;
 - l'esecuzione del Capitolato degli Interventi Tecnici;
 - l'esecuzione del Programma delle Manutenzioni;
 - l'esecuzione del Piano Ambientale, con riferimento anche all'attuazione delle attività e delle misure di cui al Capitolato Decontaminazioni;
- l'Affittuario si impegna altresì a mantenere informate le Società Concedenti in merito a qualsivoglia atto o provvedimento di Autorità, amministrative o giudiziarie, che sia comunicato o notificato all'Affittuario e che abbia ad oggetto l'apertura di indagini o l'irrogazione di sanzioni o di misure cautelari, afferenti o comunque connessi alla gestione e conservazione dei Rami d'Azienda, ovvero all'esecuzione del Piano Industriale o del Piano Ambientale;
- le Società Concedenti, dalla data di sottoscrizione e per l'intera durata del rapporto di affitto, si impegnano a mantenere informato l'Affittuario in merito a qualsivoglia atto o provvedimento di Autorità,

amministrative o giudiziarie, che sia loro comunicato o notificato e che abbia ad oggetto l'apertura di indagini o l'irrogazione di sanzioni o di misure cautelari, afferenti o comunque connessi alla gestione e conservazione dei Rami d'Azienda, ovvero all'esecuzione del Piano Industriale o del Piano Ambientale.

Il Contratto stipulato tra le parti è corredato, tra l'altro, dai seguenti documenti che regolano il contesto di riferimento in cui la controllata Acciaierie d'Italia S.p.A. è tenuta ad operare:

- a) **Piano Ambientale:** un piano recante la descrizione analitica delle misure e delle attività di tutela ambientale e sanitaria, così come previsto dal D. L. n. 61/2013 (Decreto sul commissariamento dell'Ilva di Taranto), convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 89/2013, che l'Affittuario è tenuto ad eseguire in attuazione del Piano D.P.C.M. 2014 (di seguito, anche, il "Piano Ambientale" o anche solo il "Piano"), e successivamente modificato e integrato dal successivo D.P.C.M. del 29 settembre 2017, a seguito del quale sono state introdotte le modifiche e le integrazioni del Piano Ambientale così come presentate dall'aggiudicatario del complesso industriale Ilva, ovvero l'Affittuario.

Nello specifico, con il Piano Ambientale del 2017 è stato sostanzialmente confermato ed approvato il precedente Piano Ambientale del 2014, prevedendo *inter alia*:

- la limitazione della produzione di acciaio a sei milioni tonnellate/anno, in riduzione rispetto alle otto tonnellate/anno autorizzate dal Riesame del 2012, nelle more della attuazione degli interventi previsti;
- l'istituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio del Piano Ambientale con la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti;
- la rimodulazione delle scadenze degli interventi dal 2018 al 23 agosto 2023, termine di scadenza dell'Autorizzazione Integrata Ambientale "AIA".

Nell'ambito dello stesso Piano, restano a carico della Amministrazione Straordinaria gli interventi ambientali esterni al perimetro della cessione. Per completezza, si precisa che in data 14 settembre 2018, l'Affittuario e le Società Concedenti hanno altresì sottoscritto un *addendum* al Contratto al fine di disciplinare impegni rafforzativi, integrativi e ampliativi di alcuni obblighi di natura ambientale, sociale e industriale assunti dall'Affittuario ai sensi del Contratto.

- b) **Piano Industriale:** un piano industriale e finanziario per l'esercizio dei rami d'azienda.

In data 31 maggio 2022, data di scadenza iniziale del Contratto di affitto e di alcune condizioni sospensive, Acciaierie d'Italia Holding S.p.A. e le Società Concedenti hanno sottoscritto un accordo di modifica al Contratto di affitto che introdotto alcuni aggiornamenti e ha posticipato di due anni (fino al 31 maggio 2024) la data di scadenza del Contratto.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.

3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo intende rappresentare un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

Sono destinatari (di seguito, i "**Destinatari**") del presente Modello e, come tali, nell'ambito delle specifiche competenze, tenuti alla sua conoscenza ed osservanza:

- l'**Assemblea dei Soci**;
- il **Consiglio di Amministrazione e i singoli Amministratori**, in qualità di soggetti incaricati dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, esclusi quelli riservati per legge in via esclusiva all'Assemblea;
- il **Collegio Sindacale**, nell'ambito delle attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società, del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- la **società incaricata del controllo contabile**, nell'ambito delle attività di verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società;
- tutti i **dipendenti** della Società;
- tutti i **collaboratori e soggetti terzi** con cui la Società intrattiene rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo oneroso o gratuito, anche occasionali e/o soltanto temporanei.

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

3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO

La Società ha ritenuto, conformemente alle proprie politiche aziendali e coerentemente con l'impegno profuso nella creazione e mantenimento di un sistema di *governance* aderente a elevati standard etici, di procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto. Il Modello costituisce il fondamento del sistema di governo della Società ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura orientata al controllo e al c.d. “*Risk Management*”;
- attuare un’efficace ed efficiente organizzazione dell’attività di impresa, ponendo l’accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza e tracciabilità, sulla responsabilizzazione delle risorse dedicate all’assunzione di tali decisioni e delle relative attuazioni, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell’informazione interna ed esterna;
- fornire un’adeguata informazione ai Destinatari circa le attività che comportano il rischio di commissione di reati;
- attuare tutte le misure necessarie per ridurre il più possibile e in breve tempo il rischio di commissione di reati, anche valorizzando i presidi in essere, volti ad evitare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare e formare i Destinatari in merito all’esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso, rendendoli consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse o vantaggio della Società dà luogo non soltanto all’applicazione di sanzioni penali e disciplinari nei confronti della persona fisica che ha commesso il reato, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d’immagine;
- ribadire che la Società, anche a prescindere dall’ipotesi di una responsabilità amministrativa, non tollera comportamenti scorretti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l’erroneo convincimento di agire nell’interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui la Società si ispira e intende attenersi nell’espletamento della propria missione aziendale;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, in particolare con riguardo al rispetto delle normative vigenti e alla salvaguardia della salute e sicurezza e dell’ambiente;
- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d’interessi - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dalla Procedura sulla Gestione dei Conflitti di Interessi;
- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall’eventuale commissione di fatti costituenti reato, l’applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

3.3. LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E DI ESECUZIONE DEL *RISK SELF ASSESSMENT*

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Acciaierie d’Italia S.p.A. è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Le attività propedeutiche alla redazione del presente documento hanno visto la Società procedere ad un’analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un’analisi delle aree di attività

che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. *Risk Self Assessment*).

L'approccio utilizzato per la ricognizione dei rischi, in linea con le *best practice*, ha previsto l'analisi dei rischi di commissione dei reati di cui al Decreto associati alle aree a rischio ed alle attività sensibili, sia a livello inerente (c.d. Rischio Inerente) sia a livello residuo (c.d. Rischio Residuo), ovvero considerando gli effetti dei presidi di controllo operativi.

Il **Rischio Inerente** è stato auto-valutato dal *Management* aziendale attraverso due dimensioni:

- probabilità che uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001 possano essere commessi nello svolgimento dell'attività sensibile, sulla base di "driver" riferiti all'attività sensibile stessa (frequenza, rilevanza, complessità, casi di irregolarità e/o sanzioni in passato);
- impatto basato sulla gravità delle sanzioni che sono previste per le categorie di reato potenzialmente applicabili in relazione all'attività sensibile.

L'adeguatezza del **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** è stata valutata mediante l'analisi del livello di implementazione, nelle singole attività sensibili, dei sei principi di controllo chiave, ovvero:

- ruoli e responsabilità (organigramma, deleghe e procure, *job description*);
- codici, *policy*, procedure e istruzioni operative;
- principi di segregazione dei compiti;
- tracciabilità;
- sistemi di monitoraggio e *reporting*;
- *audit* e verifiche indipendenti.

Il **Rischio Residuo** di ciascuna attività sensibile è quindi stato valutato riducendo il livello di rischio inerente proporzionalmente all'adeguatezza e al livello di implementazione dei presidi di controllo in grado di ridurre il rischio di commissione dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001 e astrattamente rilevanti per la Società.

3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI AD ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A.

La predisposizione del presente Modello ha preso avvio dall'individuazione delle attività svolte dalla Società e dalla conseguente identificazione dei processi e delle attività aziendali considerate "sensibili" per la realizzazione degli illeciti indicati dal Decreto.

A seguito di evoluzioni legislative e/o di mutamenti nelle attività svolte o di modifiche organizzative, la Società aggiorna il Modello e la matrice di mappatura, con le nuove attività sensibili e gli opportuni provvedimenti operativi.

In ragione dell'operatività aziendale e della valutazione espressa dal *Management* sulla base dell'attività di *Risk Self Assessment*, la Società ha ritenuto applicabili le categorie di reato presupposto previste dal D. Lgs. n. 231/2001 come rappresentate nella tabella sotto.

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità ad Acciaierie d'Italia S.p.A.
Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	Sì
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	Sì
Delitti di criminalità organizzata	Sì
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	No
Delitti contro l'industria e il commercio	Sì
Reati societari	Sì
Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	Sì
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	No
Delitti contro la personalità individuale	Sì
Abusi di mercato	Sì
Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sì
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	Sì
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	Sì
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Sì
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all' autorità giudiziaria	Sì
Delitti contro l'ambiente	Sì
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Sì
Razzismo e xenofobia	Sì
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	No
Reati tributari	Sì
Contrabbando	Sì
Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva	No
Reati transnazionali	Sì
Reati contro il patrimonio culturale	Sì

I reati di abusi di mercato (art. 25-sexies del D. Lgs. n. 231/2001) sono stati ritenuti associati ad un rischio remoto di realizzazione alla luce dell'attuale compagine societaria. Tuttavia, secondo un approccio prudenziale e in considerazione della reintroduzione del reato di "insider trading secondario" nel Testo Unico della Finanza

(art. 184), è stato ritenuto opportuno, in via cautelativa e conservativa, il mantenimento dell'apposita sezione all'interno della Parte Speciale del presente Modello, nell'ambito della quale sono stati indicati specifici principi di comportamento e di controllo, atti a prevenire tali fattispecie di reato. Si precisa che le condotte illecite di manipolazione del mercato e abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, sebbene non riguardino direttamente la Società in quanto non emittente di strumenti finanziari, sono state considerate astrattamente applicabili qualora, all'interno di Acciaierie d'Italia S.p.A., dovessero generarsi informazioni privilegiate capaci di influire sul prezzo degli strumenti finanziari emessi dai soci della controllante Acciaierie d'Italia Holding S.p.A.

3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

A norma dell'art. 6 del Decreto, l'Organo Amministrativo, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), sovrintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

L'Organo Amministrativo cura l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, nonché dei protocolli rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare, esso ha la responsabilità di:

- provvedere senza indugio, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, ad attivarsi per la revisione/integrazione del Modello;
- dare avvio e predisporre, con il contributo delle Funzioni aziendali competenti, sentito l'Organismo di Vigilanza, le attività preliminari all'aggiornamento del Modello;
- monitorare l'andamento di eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie all'esito dell'aggiornamento del Modello.

Gli eventi che, con lo spirito di mantenere nel tempo un Modello efficace ed effettivo, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- significativi cambiamenti societari, della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società.

4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

Acciaierie d'Italia S.p.A., ha ritenuto opportuno e necessario adottare un proprio Codice di Condotta Aziendale nel quale sono stabiliti i valori e i principi fondamentali cui devono ispirarsi i comportamenti dei propri *stakeholder*, ovvero di tutti coloro che hanno rapporti di qualsiasi natura con la Società, costituendo l'osservanza ed il pieno rispetto di detti valori e principi condizioni primarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il Modello e il Codice di Condotta formano un corpus integrato di norme interne che, congiuntamente alle altre politiche e ai principi del Sistema di *Compliance* di Acciaierie d'Italia, perseguono l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale improntata all'etica, all'onestà, all'integrità e alla trasparenza aziendale.

Il Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 23 gennaio 2024 ed ha come destinatari gli Amministratori, i Procuratori, i dipendenti di Acciaierie d'Italia S.p.A., nonché tutti coloro che operano in Italia e all'estero per conto o in favore della Società, o che con la stessa intrattengono relazioni di affari.

I destinatari del Modello e del Codice di Condotta sono chiamati a rispettare ogni legge, regolamento locale, statale, regionale, nazionale, internazionale o straniero che si applica all'attività della Società, operando nel rispetto, oltre a quelli già indicati, dei valori del Gruppo di seguito descritti:

- **Tutela della Concorrenza**

Acciaierie d'Italia rispetta pienamente la normativa a tutela della concorrenza e si impegna fortemente ad evitare qualsiasi pratica collusiva con i concorrenti nella definizione delle strategie commerciali. In linea con le disposizioni in materia di Antitrust, la Società promuove l'integrità, la correttezza e la leale competizione fra le parti e si impegna a rispettare sempre ogni *stakeholder*, compresi i concorrenti.

- **Tutela delle Informazioni Riservate**

Tutti i destinatari del Modello e del Codice di Condotta che entrano in possesso di informazioni riservate di Acciaierie d'Italia hanno la responsabilità di riconoscere, proteggere e difendere tali informazioni e la proprietà intellettuale di Acciaierie d'Italia nonché rispettare quella di terzi.

- **Omaggi, Ospitalità e Spese di Rappresentanza**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana e estera, Acciaierie d'Italia si impegna a non influenzare impropriamente l'attività o le decisioni di Pubblici Ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio. È espressamente vietato ricevere, dare, offrire o promettere, direttamente o indirettamente, denaro, beni, favori, servizi o prestazioni non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con Pubblici Ufficiali, incaricati di pubblico servizio, enti pubblici o privati e loro dipendenti. Inoltre, atti di cortesia commerciale, come omaggi, intrattenimenti, o forme di ospitalità sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e non devono poter essere interpretati da un osservatore terzo e imparziale come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia professionale, o comunque volti ad influenzare in modo improprio una decisione o attività.

- **Conflitto di Interessi**

I dipendenti della Società devono astenersi tempestivamente dall'intervenire in processi istruttori, decisionali o di controllo che possano anche solo potenzialmente determinare situazioni di conflitto di interessi e sono tenuti a segnalare le situazioni di conflitto reale o potenziale, attraverso le modalità previste dalla Società nell'ambito della Procedura sulla Gestione dei Conflitti di Interessi.

- **Rapporti con i Fornitori, i Clienti e i Collaboratori**

Acciaierie d'Italia condivide i valori e integrità con fornitori, clienti, collaboratori e *business partner*, affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza e richiedendo agli stessi, oltre alla comprovata professionalità anche l'impegno alla condivisione dei principi fondamentali qui definiti. Acciaierie d'Italia S.p.A. adotta accurati processi di selezione e qualifica di fornitori, clienti, collaboratori e *business partner* basati sui principi di obiettività, competenza, trasparenza, integrità e qualità nel pieno rispetto della legalità, non tollerando in nessun modo pratiche collusive.

- **Protezione dei Dati Personali**

Acciaierie d'Italia si impegna a garantire che i dati personali, acquisiti nell'ambito delle proprie attività, siano gestiti e protetti nel pieno rispetto della normativa applicabile evitando utilizzi impropri o non autorizzati a tutela della dignità, dell'immagine e della riservatezza di ciascun soggetto, interno o esterno alla Società.

- **Non Discriminazione**

Acciaierie d'Italia considera la pluralità e la diversità fonti di arricchimento e risorse per lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità di tutti riconoscendo il valore delle differenze. Per tale motivo la Società non tollera alcuna forma di discriminazione e molestia e, in particolare, quelle fondate su sesso, razza, origine etnica o sociale, cittadinanza, lingua, religione, opinioni politiche, età, orientamento sessuale.

- **Ambiente di Lavoro Etico**

Acciaierie d'Italia promuove la costituzione e il mantenimento di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, basato su condizioni di lavoro dignitose, sul dialogo aperto e sulla valorizzazione delle diversità.

- **Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Acciaierie d'Italia ritiene sua primaria responsabilità garantire la salute e la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti e collaboratori, diretti e indiretti, nonché proteggere da qualsiasi incidente prevedibile chiunque venga in contatto con gli impianti dei siti produttivi della Società e, pertanto, si impegna a rispettare tutte le norme e i regolamenti in materia e ad adottare le migliori pratiche esistenti al fine di tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro. Inoltre, al fine di diffondere in Acciaierie d'Italia una cultura aziendale improntata sulla tutela della salute e della sicurezza, la Società promuove e si adopera attivamente per favorire lo sviluppo di comportamenti consapevoli, responsabili ed orientati alla cultura della salute e della sicurezza.

- **Tutela dell'Ambiente**

Acciaierie d'Italia si impegna a rispettare rigorosamente le norme vigenti in materia ambientale e a prevenire la commissione di qualsiasi illecito ambientale. La Società si propone, inoltre, di contribuire fattivamente a uno sviluppo sostenibile riducendo gli impatti diretti, indiretti ed i rischi derivanti dalle complesse attività svolte, instaurando un dialogo aperto e collaborativo con le parti interessate e le Comunità locali, ascoltando e comprendendone esigenze ed aspettative.

4.2. I RAPPORTI CON I TERZI

Nell'ambito del costante impegno a promuovere il rispetto dei principi etici, la Società basa i propri rapporti con le terze parti sulla correttezza, completezza e trasparenza. Le terze parti, nell'ambito dei rapporti contrattuali definiti e in essere con Acciaierie d'Italia S.p.A., sono tenute ad agire con rigore professionale, oltre che nel pieno rispetto delle normative vigenti e del Codice di Condotta, il quale deve essere formalmente accettato in sede contrattuale. In ipotesi di violazioni poste in essere dalle terze parti nei rapporti contrattuali, a seconda della gravità delle stesse, il contratto sottoscritto potrà intendersi risolto per inadempimento, imputabile ai sensi degli artt. 1453 e 1455 c.c.

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 FUNZIONE

La Società ha istituito, in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 231/2001, un Organismo di Vigilanza autonomo, indipendente e competente in materia di Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi in ambito di D. Lgs. n. 231/2001 e connessi alla specifica attività svolta dalla Società e ai relativi profili giuridici.

Ai sensi del Decreto, all'Organismo di Vigilanza compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. In particolare, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- vigilare sull'efficienza, efficacia e adeguatezza del Modello nel prevenire e contrastare la commissione dei reati presupposto;
- vigilare costantemente sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello da parte dei Destinatari, rilevando la coerenza e gli eventuali scostamenti dei comportamenti attuati, attraverso l'analisi dei flussi informativi e le segnalazioni pervenute dai Destinatari del Modello nonché da soggetti tenuti al rispetto dei principi etici e alle norme specifiche di cui al Modello;
- effettuare un'adeguata attività ispettiva per accertare il verificarsi di violazioni del Modello, coordinandosi di volta in volta con le funzioni interessate per acquisire tutti gli elementi utili all'indagine;
- vigilare, a seguito dell'accertata violazione del Modello, sull'avvio e sullo svolgimento del procedimento di irrogazione di un'eventuale sanzione disciplinare;
- proporre l'aggiornamento del Modello nel caso in cui si riscontrino esigenze di adeguamento, formulando proposte agli Organi Aziendali competenti, ovvero laddove si rendano opportune modifiche e/o integrazioni in conseguenza di significative violazioni delle prescrizioni del Modello stesso, di significativi mutamenti dell'assetto societario, organizzativo e procedurale della Società, nonché delle novità legislative intervenute in materia;
- verificare l'attuazione del piano di comunicazione e diffusione del Modello;
- conservare tutta la documentazione relativa alle attività sopra specificate mediante sistema di archiviazione predisposto dalla Società.

5.2. REQUISITI DI AUTONOMIA E INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ DI AZIONE

Ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, con la finalità di assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti requisiti: autonomia e indipendenza, professionalità e continuità di azione.

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV si traducono nell'autonomia dell'iniziativa di controllo rispetto a ogni forma d'interferenza o di condizionamento da parte di qualunque esponente della Società e, in particolare, dell'organo dirigente. Al fine di assicurare tali requisiti, i membri dell'OdV devono agire con autonomia di giudizio, riportando direttamente al Consiglio di Amministrazione per le materie oggetto del Modello e del Decreto. L'OdV gode, altresì, di garanzie tali da impedire che lo stesso Organismo, o alcuno dei suoi componenti, possano essere rimossi o penalizzati in conseguenza dell'espletamento dei loro compiti.

All'OdV e alle strutture organizzative delle quali eventualmente esso si avvale sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Ai fini di potere agire in autonomia e indipendenza, inoltre, l'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un *budget* annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del *budget* assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie funzioni, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa, nonché selezionare e gestire direttamente consulenti esterni a supporto delle proprie attività, in presenza di situazioni eccezionali o urgenti. Tali circostanze saranno oggetto di relazione, da parte dell'Organismo al Consiglio di Amministrazione, alla prima occasione utile.

Il requisito della professionalità si traduce, invece, nella capacità dell'OdV di assolvere alle proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello, nonché nelle caratteristiche che i membri dell'OdV devono avere per svolgere efficacemente la propria attività e garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al Vertice Aziendale.

L'OdV viene coadiuvato dalle strutture organizzative interne della Società e, in particolare, dalla Direzione *Compliance e Risk Management* e dalle altre funzioni aziendali di controllo per porre in essere verifiche specifiche. Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento dei controlli, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

Con riferimento, infine, alla continuità di azione, l'OdV deve vigilare sul rispetto del Modello, verificarne l'effettività e l'efficacia, proporre, se del caso, l'aggiornamento, a seguito di modifiche organizzative e/o normative e/o in caso di manifesta inefficienza e/o inadeguatezza del Modello. L'Organismo svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza sul Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

5.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

L'Organismo di Vigilanza è composto in forma collegiale da membri scelti tra soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui sopra. In particolare, l'OdV può essere composto secondo le indicazioni predette da:

- un componente esterno con funzioni di Presidente;
- uno o più componenti interni o esterni alla Società.

Le funzioni di segreteria sono svolte, su nomina dell'Organismo di Vigilanza, dal Direttore *Compliance e Risk Management*.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

La durata in carica dei membri dell'OdV è stabilita dal Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza della carica, i membri dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri. Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un componente supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'OdV sostituito. In caso di mancata nomina del componente supplente, l'OdV esercita comunque i poteri propri.

5.4. VERIFICA DEI REQUISITI

Prima del conferimento dell'incarico, i membri dell'OdV devono dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dei componenti l'OdV:

- essere o divenire Amministratore non indipendente del Consiglio di Amministrazione della Società;
- prestare o aver prestato negli ultimi tre anni la propria attività lavorativa per conto della società di revisione di Acciaierie d'Italia prendendo parte, in qualità di revisore legale o di responsabile della revisione legale o con funzioni di direzione e supervisione, alla revisione del bilancio della Società o di altra società del Gruppo;
- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale della Società;
- intrattenere direttamente o indirettamente, con esclusione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relazioni economiche e/o rapporti contrattuali, a titolo oneroso o gratuito con la Società o con i rispettivi amministratori, di rilevanza tale da comprometterne l'indipendenza;
- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del Codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della Legge 27 dicembre 1956, n. 1423; della Legge 31 maggio 1965, n. 575 e s.m.i. e fatti salvi gli effetti della riabilitazione; del D. Lgs. n. 159/2011;
- essere stato sottoposto alle sanzioni amministrative accessorie di cui all'art. 187-*quater* del D. Lgs. n. 58/1998;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del Codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - 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;
 - per qualsiasi altro delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs. n. 231/2001;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

I componenti dell'OdV sono tenuti a comunicare, senza indugio, al Consiglio di Amministrazione, il sopravvenire di cause di ineleggibilità e/o incompatibilità o il venir meno dei requisiti sopra indicati.

5.5. CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE

Sospensione e Revoca

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

- la sentenza di condanna, anche non definitiva emessa nei confronti del componente dell'OdV o di altri provvedimenti per i quali, in base alla normativa vigente, è prevista la sospensione dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i casi in cui il Consiglio di Amministrazione accerti, dopo la nomina, che un membro dell'Organismo ha rivestito il medesimo ruolo in una società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per reati dell'ente commessi durante la loro carica;
- la sentenza di condanna non definitiva, alla quale è equiparata la sentenza emessa ai sensi dell'art. 444, c.p.p., anche a pena sospesa, per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001;
- la richiesta di rinvio a giudizio per uno dei Reati presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 o per i reati di cui al R.D. n. 267/1942 e per i delitti fiscali;
- la sottoposizione a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- la malattia o l'infortunio o altro giustificato impedimento che si protraggono per oltre tre mesi e impediscono al componente dell'OdV di partecipare alle sedute dell'Organismo medesimo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, sotto la loro responsabilità, debbono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate, ne informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché provveda, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione dalla carica.

Nell'ipotesi di sospensione di uno o più componenti effettivi, il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione dell'Organismo di Vigilanza con uno o più membri supplenti, tenendo conto delle specifiche competenze di ciascuno.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, entro i quali il Presidente del Consiglio di Amministrazione – laddove a esito delle evidenze a disposizione (e.g. esiti di procedimenti giudiziari) riscontri la possibile permanenza delle cause che hanno determinato la sospensione – iscrive l'eventuale revoca del componente sospeso fra le materie da trattare nella prima riunione del Consiglio successiva a tale termine. Il Consiglio di Amministrazione delibera quindi in merito all'eventuale revoca del componente sospeso, ovvero alla reintegrazione nel pieno delle funzioni, restando in tal caso il supplente subentrato a disposizione come supplente.

Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, la Presidenza è assunta, per tutta la durata della medesima, dal componente più anziano di nomina o, a parità di anzianità di nomina, dal componente più anziano di età.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può, in ogni tempo, revocare, per giusta causa e con delibera motivata uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza. Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

- una grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico, ivi compresa la violazione degli obblighi di riservatezza;
- l'assenza ingiustificata, durante il mandato, a due adunanze consecutive dell'Organismo;
- l'applicazione alla Società, anche non in via definitiva, di una sanzione ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, connessa ad un'accertata omessa o insufficiente attività di vigilanza, anche colposa, da parte dell'OdV.

Cause di Decadenza

I membri dell'Organismo, successivamente alla loro nomina, decadono dalla carica qualora:

- vengano meno i requisiti di professionalità e indipendenza di cui sopra;
- vengano accertate cause di incompatibilità e/o ineleggibilità di cui sopra;
- siano accertate gravi inadempienze o un comportamento non assistito da diligenza e buona fede nell'esercizio delle funzioni;
- siano attribuite al componente funzioni e responsabilità operative, all'interno dell'organizzazione aziendale, incompatibili con i requisiti di indipendenza e autonomia propri dell'OdV;
- sia accertata un'assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'Organismo di Vigilanza, svoltesi a seguito di formale e regolare convocazione. Laddove il componente sia interno al Gruppo, costituisce causa di decadenza l'interruzione del rapporto di lavoro.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una causa di decadenza, informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

Cessazione per Rinuncia

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare in ogni momento all'incarico con un preavviso di almeno due mesi attraverso comunicazione scritta da inviarsi al Presidente dell'OdV e al Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione informa senza indugio il Consiglio di Amministrazione affinché, nella prima riunione utile, proceda alla sostituzione.

Cessazione per sopravvenuta Incapacità o Morte

In tali casi, il Consiglio di Amministrazione, nella prima riunione utile, procede alla sua sostituzione.

5.6. FUNZIONAMENTO E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio Regolamento di funzionamento, approvandone i contenuti in coerenza con il presente documento.

L'Organismo di Vigilanza si riunisce con cadenza mensile ed ogni qualvolta due membri ne chiedano la convocazione al Presidente a fronte di richiesta scritta, giustificando l'opportunità della convocazione. Inoltre, può delegare specifiche funzioni al Presidente. Delle riunioni viene redatto il verbale trascritto sul libro delle adunanze e delle deliberazioni dell'Organismo di Vigilanza e sottoscritto dai suoi membri e dal segretario.

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 riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale della Società, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV e dei suoi membri non possono essere sindacati da alcun altro ente o struttura aziendale, fermo restando che il Consiglio di Amministrazione può verificare la coerenza tra l'attività in concreto svolta dall'Organismo di Vigilanza e il mandato allo stesso assegnato. Inoltre, l'OdV, salvo prevalenti disposizioni di legge, ha libero accesso – senza necessità di alcun consenso preventivo – presso tutte le Funzioni e gli Organi della Società, onde ottenere ogni informazione, dato e documento ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti. L'OdV può altresì condurre, ai fini dell'espletamento dei propri compiti, verifiche a sorpresa.

L'Organismo di Vigilanza organizza la propria attività sulla base di un proprio Piano di attività mediante il quale sono programmate le iniziative da intraprendere volte alla valutazione dell'efficacia e dell'effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. L'Organismo di Vigilanza si avvale, nello svolgimento delle proprie funzioni, del supporto della Direzione *Compliance e Risk Management* della Società.

L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio *budget* annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina dell'OdV stesso.

I componenti dell'OdV, nonché i soggetti dei quali l'OdV stesso, a qualsiasi titolo, si avvale, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di *reporting* al Consiglio di Amministrazione).

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'Organismo di Vigilanza deve essere comunque gestita in conformità con la vigente legislazione in materia di trattamento dei dati personali.

5.7. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Premessa

L'articolo 6, comma secondo, lettera d) del Decreto impone la previsione nel Modello di obblighi informativi da e verso l'OdV per consentire all'Organismo di Vigilanza di adempiere in modo efficace ai suoi obblighi di verifica sul rispetto e sulla corretta attuazione del Modello.

L'obbligo di flusso informativo è dunque bidirezionale, deve essere cioè rivolto dall'OdV all'Organo Amministrativo, nonché al Collegio Sindacale, al fine di informare sull'attività di vigilanza condotta e sugli eventuali aspetti di criticità rilevati; ovvero deve essere indirizzato all'OdV dalle strutture organizzative responsabili della gestione delle attività sensibili, nonché dalle altre strutture organizzative per le quali svolge attività *in service* con specifiche responsabilità ai fini della gestione del Modello, per tenerlo costantemente informato sullo stato di attuazione del Modello stesso e sugli eventuali aspetti critici emersi.

I flussi informativi nelle due descritte direzioni consentono all'OdV di poter accertare e ricostruire più facilmente le cause che hanno portato a violazioni del Modello, del Codice di Condotta, ovvero, nelle ipotesi più gravi, al verificarsi dei reati.

Per quanto concerne le segnalazioni di violazioni del Modello 231 e concernenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, si rimanda al successivo par. 5.8 "Whistleblowing".

Flussi Informativi verso il Consiglio di Amministrazione e verso il Collegio Sindacale

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello.

L'Organismo di Vigilanza trasmette semestralmente al Consiglio di Amministrazione una relazione scritta sul proprio operato, ivi comprese le verifiche condotte. La relazione deve contenere, tra le altre, le seguenti informazioni:

- una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello, con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche di forma e contenuto;
- un resoconto delle attività eseguite e dei controlli effettuati;
- l'indicazione di eventuali problematiche sorte nell'applicazione delle procedure di attuazione del Modello;
- l'indicazione di eventuali nuove attività sensibili non contemplate nel Modello;
- i procedimenti disciplinari eventualmente avviati per le infrazioni di cui alle regole del Modello e le misure adottate.

L'Organismo di Vigilanza predisponde altresì un rendiconto annuale delle spese sostenute nell'ambito del *budget* assegnato.

Unitamente alla relazione, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione il piano dell'attività.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione semestrale, l'OdV segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti:

- le violazioni accertate del Modello ed ogni eventuale comportamento illecito, rilevante ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza di propria iniziativa o a seguito delle comunicazioni ad esso inviate dal Gestore delle Segnalazioni identificato al successivo paragrafo 5.8 "Whistleblowing";
- la necessità di procedere all'aggiornamento del Modello;
- ogni informazione utile per il corretto svolgimento delle proprie funzioni e l'efficace attuazione del Modello.

L'OdV comunica tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, inoltre, ogni elemento di particolare rilevanza che eventualmente emerga nell'ambito delle attività svolte di propria competenza.

L'OdV potrà in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento in materie inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, relaziona al Collegio Sindacale, contestualmente al Consiglio di Amministrazione, in merito all'applicazione del Modello, al suo funzionamento, al suo aggiornamento e ai fatti o eventi rilevanti riscontrati. In particolare, l'OdV:

- segnala ogni carenza riscontrata in merito all'assetto organizzativo ed all'efficacia e funzionamento delle procedure;
- riferisce sulle violazioni del Modello da parte di Amministratori o di altri Destinatari del Modello di cui sia venuto a conoscenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di convocare in qualsiasi momento l'OdV. Del pari, l'OdV ha, a sua volta, facoltà di richiedere, attraverso le Funzioni o i soggetti competenti, la convocazione del Consiglio di Amministrazione per motivi urgenti. Gli incontri con gli Organi cui l'OdV riferisce sono verbalizzati e copia dei verbali è custodita dall'OdV e dagli Organi di volta in volta coinvolti.

Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

a) Flussi Informativi Periodici

Al fine di consentire all'Organismo di Vigilanza di esercitare le proprie responsabilità di controllo sono previste, tra le altre, le seguenti attività di reporting periodiche in capo alle strutture organizzative della Società.

In particolare, i soggetti, le strutture organizzative e le Direzioni aziendali di seguito individuate, trasmettono i flussi sotto riportati e, comunque, ogni qualvolta l'OdV ne faccia richiesta.

Direzione *Compliance e Risk Management*. Piano Annuale delle attività di Compliance, con evidenza di quelle aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della relativa pianificazione temporale contenente un'informativa circa le attività svolte con aggiornamento periodico; Piano Annuale delle attività di *Risk Management* e aggiornamento periodico.

Direzione *Internal Audit*. Piano Annuale delle attività, con evidenza di quelle aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e della relativa pianificazione temporale; relazione annuale, contenente un'informativa circa le attività svolte, le principali risultanze, le azioni riparatrici pianificate e il relativo stato di implementazione, gli ulteriori interventi di controllo in programma nell'esercizio successivo, in linea con il Piano Annuale della Direzione.

La Società definisce una specifica procedura al fine di stabilire le tipologie di informazioni che i Destinatari coinvolti nella gestione delle attività sensibili devono trasmettere assieme alla periodicità e modalità con le quali tali comunicazioni sono inoltrate allo stesso Organismo.

Tutti i Destinatari possono essere invitati a partecipare alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza. In tali occasioni, sarà richiesto loro di attestare il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto, nell'ambito dell'operatività di propria competenza, dei principi di controllo e comportamento. In particolare, in tali riunioni, saranno chiamati a evidenziare: (i) le eventuali criticità nei processi gestiti; (ii) gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni del Modello e della Normativa Interna; (iii) l'adeguatezza della medesima Normativa Interna rispetto agli ambiti operativi d'interesse e le eventuali misure risolutive adottate o il piano per la relativa adozione.

b) Flussi Informativi Occasionali/Spot

I Destinatari del Modello hanno l'obbligo di collaborare per dare piena ed efficace attuazione allo stesso segnalando, immediatamente, ogni condotta anomala e/o atipica (che non costituisca esplicita violazione del Modello ma si discosti significativamente dalle procedure vigenti), nonché eventuali carenze procedurali.

A tale obbligo sono tenuti anche i soggetti esterni coinvolti, a vario titolo, in attività sensibili, sulla base di quanto previsto nelle clausole di impegno inserite nei contratti e/o nelle lettere di incarico regolanti i rapporti fra la Società e tali soggetti.

Per le segnalazioni di violazioni del Modello 231 e concernenti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, si rimanda al successivo par. 5.8 "Whistleblowing".

In particolare, l'Organismo di Vigilanza deve ricevere, con la necessaria tempestività ed in forma scritta, ogni informazione riguardante:

- eventuali documenti di *reporting* predisposti dalle strutture organizzative e/o Organi di Controllo (compresa la società di revisione contabile) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. n. 231/2001 e/o delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- le indagini disciplinari avviate per presunte violazioni del Modello, al fine di fornire all'Organismo stesso tutti gli elementi necessari per condurre le proprie valutazioni circa tali presunte violazioni;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di Polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001 e che possano coinvolgere la Società. Sono fatte salve eventuali differenti previsioni e/o obblighi di segretezza da osservare nell'ambito dello svolgimento di indagini e/o procedimenti. Laddove al Destinatario interessato non siano chiare tali eventuali differenti previsioni, sarà cura dello stesso acquisire informazioni complete in proposito presso l'organo e/o l'Autorità competente;
- notizie:
 - dell'avvio di procedimenti giudiziari a carico di Amministratori e Procuratori ai quali sono stati contestate le fattispecie di reato di cui al Decreto;
 - dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi a oggetto la responsabilità amministrativa degli enti ex Decreto in cui sia coinvolta la Società e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
 - di eventuali sentenze di condanna di Amministratori e Procuratori a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del Decreto;
 - dell'avvio di visite, ispezioni e accertamenti da parte degli enti competenti (es. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Azienda Sanitaria Locale, etc.) o da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto;
- le notizie relative ai procedimenti sanzionatori ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'eventuale omessa o ritardata comunicazione all'OdV dei flussi informativi sopra elencati sarà considerata violazione del Modello e potrà essere sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare di cui al successivo capitolo.

Oltre ai flussi informativi a evento e periodici sopra rappresentati, l'Organismo di Vigilanza potrà richiedere, tempo per tempo, ulteriori flussi informativi a supporto delle proprie attività di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di cura dell'aggiornamento dello stesso, definendo le relative modalità e tempistiche di trasmissione.

È facoltà, comunque, dell'OdV proporre le variazioni ritenute necessarie ai flussi informativi sopra rappresentati.

Infine, l'OdV dovrà ricevere dal Gestore delle Segnalazioni, come identificato al successivo paragrafo 5.8 "Whistleblowing", tempestivi e costanti flussi informativi in merito:

- alla ricezione di Segnalazioni relative a violazioni riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o a violazioni del Modello;
- al progressivo sviluppo del seguito dato a tali Segnalazioni;
- all'esito delle indagini e valutazioni effettuate rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate;
- alla tipologia e l'oggetto di tutte le Segnalazioni ricevute, anche se non riconducibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello, e all'esito delle relative indagini (il tutto nel rispetto dei principi di riservatezza dell'identità delle persone segnalanti e della esclusiva legittimazione del gestore delle segnalazioni a trattare i dati, ai sensi, rispettivamente, degli articoli 4 e 12 del Decreto e del GDPR).

Modalità di trasmissione dei Flussi Informativi all'OdV

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- mediante posta elettronica alla seguente casella: odv231.adi@acciaierieditalia.com;
- mediante posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso Milano, Viale Certosa 239 oppure alla Direzione *Compliance e Risk Management* presso Milano, Viale Certosa 239 all'attenzione del Direttore *Compliance e Risk Management*.

Ogni informazione prevista nel Modello è conservata dall'OdV in un apposito archivio informatico e/o cartaceo per un periodo di dieci anni ovvero determinato in linea con eventuali requisiti di legge applicabili tempo per tempo vigenti, nonché in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali. L'accesso al database è pertanto consentito esclusivamente all'OdV e alla Direzione *Compliance e Risk Management* che svolge attività di supporto all'Organismo di Vigilanza.

5.8. WHISTLEBLOWING

Principi generali

La Società è consapevole del fatto che, al fine di incoraggiare le segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello, è necessario creare un sistema ad hoc di gestione delle stesse, che tuteli attraverso idonee misure tecniche e organizzative la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione e che sia affidato a un soggetto autonomo e specificamente formato.

La Società si è quindi dotata, in conformità con la normativa applicabile¹⁴, di specifici canali di segnalazione, definendo altresì, in una apposita Procedura (di seguito "**Procedura Whistleblowing**"), da intendersi integralmente richiamata nel Modello, le modalità operative e le responsabilità per il ricevimento, la valutazione, la gestione e la chiusura delle segnalazioni.

Sistema di segnalazione

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis D. Lgs. n. 231/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito il "**Decreto Whistleblowing**"), la Società ha istituito i canali di segnalazione interna (di seguito i "**Canali**") di cui

¹⁴ Il riferimento è al D.Lgs. 24/2023, 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".

all'art. 4 del suddetto decreto, affidandone la gestione ad un apposito ufficio interno nominato ai sensi del predetto art. 4, comma 2 (di seguito il "**Gestore delle Segnalazioni**").

Il Gestore delle Segnalazioni viene indentificato nella Direzione Internal Audit, espressamente formato e autorizzato a gestire le Segnalazioni e trattare i relativi dati personali.

In particolare, i Canali consentono, alle persone espressamente indicate dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing (a titolo esemplificativo: dipendenti, collaboratori, azionisti, consulenti ecc., di seguito i "**Segnalanti**"), di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o a violazioni del Modello, nonché relative alle violazioni del diritto dell'Unione europea e della normativa nazionale di recepimento richiamate dal Decreto Whistleblowing, tutte apprese nell'ambito del proprio contesto lavorativo (di seguito le "**Segnalazioni**"):

- sia in forma scritta:
 - tramite apposita piattaforma informatica (canale preferenziale), accessibile al seguente indirizzo <https://acciaierieditalia.integrityline.com/>, presidiata da adeguate misure di sicurezza (in particolare con il ricorso a strumenti di crittografia) a tutela della riservatezza dell'identità dei Segnalanti, delle persone Segnalate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;
 - a mezzo lettera cartacea, all'indirizzo di posta ordinaria: Acciaierie d'Italia S.p.A. – Viale Certosa, n. 239 – Milano, all'attenzione del Gestore delle Segnalazioni, con la dicitura «riservata» e secondo le modalità di cui alla Procedura Whistleblowing;
- sia in forma orale attraverso la piattaforma informatica, che prevede anche la possibilità di registrare un messaggio vocale o richiesta di incontro diretto, pure presidiati da misure di tutela della riservatezza.

Tutte le informazioni relative alla identificazione dei Segnalanti e delle violazioni segnalabili, ai Canali ed alle modalità per accedervi, ai presupposti per effettuare le Segnalazioni interne ed esterne, all'iter di gestione delle Segnalazioni, sono specificate nella Procedura Whistleblowing, pubblicata nel sito Internet della Società nonché affissa presso le sedi aziendali e comunque accessibile a tutti i possibili Segnalanti. Eventuali ulteriori informazioni integrative saranno fornite a cura del Gestore delle Segnalazioni, ex art. 5, comma 1, lett. e), del Decreto Whistleblowing.

Divieto di ritorsioni

Inoltre, la Società, nel garantire ai Segnalanti il diritto di effettuare le Segnalazioni – peraltro alle sole condizioni previste nel Decreto Whistleblowing e nella Procedura Whistleblowing – vieta rigorosamente qualsiasi ritorsione nei confronti dei Segnalanti stessi.

Per ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione di una Segnalazione (o una denuncia all'Autorità giudiziaria o divulgazione pubblica), che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo si fa riferimento alle fattispecie dell'art. 17, co. 4, del Decreto Whistleblowing ed alle specificazioni della Procedura Whistleblowing.

Tale tutela si applica anche:

- ai soggetti che assistono i Segnalanti nel processo di segnalazione ("facilitatori");
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;

- agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

In linea con quanto disposto dal Decreto e dalle Linee Guida di Confindustria, la Società intende dare piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che tutti i Destinatari siano a conoscenza di tutti i suoi contenuti.

È obiettivo della Società assicurare che la comunicazione sia efficace, chiara e dettagliata, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione deve:

- essere adeguata in rapporto al livello gerarchico di destinazione;
- utilizzare i canali di comunicazione più appropriati e facilmente accessibili ai destinatari della comunicazione al fine di fornire le informazioni in tempi utili;
- essere di qualità in termini di contenuti (comprendere tutte le informazioni necessarie) e di tempestività (deve contenere l'informazione più recente).

Il piano di comunicazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei.

In particolare, con riguardo all'adeguatezza della formazione in base al livello gerarchico di destinazione, è compito della Società attuare e formalizzare specifici piani di formazione finalizzati a garantire l'effettiva conoscenza del D. Lgs. n. 231/2001, del Codice di Condotta Aziendale e del Modello da parte di tutte le Funzioni aziendali. A tal fine l'erogazione della formazione è differenziata a seconda che la stessa si rivolga:

- ai dipendenti nella loro generalità;
- ai dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- ai Direttori/Responsabili di Funzione;
- agli Amministratori;
- ad altri soggetti aziendali specificamente individuati.

In ogni caso, al fine di consentire ai diversi Destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali e delle norme etiche che sono tenuti a rispettare, l'attività di comunicazione e diffusione dovrà essere improntata ai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

La Società promuove la conoscenza del Modello, del Sistema Normativo Interno e dei loro relativi aggiornamenti tra i Destinatari, che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarlo e contribuire all'attuazione. Inoltre, a ciascun Destinatario sono fornite le indicazioni e gli strumenti per prendere conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Modello.

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti, unitamente al Codice di Condotta, devono essere comunicati a ciascun soggetto che, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale ad egli riconosciuta, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

I codici, le *policy*, le procedure, i sistemi di controllo e le regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento, contemplati nel presente documento unitamente al Codice di Condotta, sono comunicati a tutto il personale in relazione all'attività svolta in concreto ed alle mansioni attribuite.

La Società cura inoltre l'organizzazione di iniziative di formazione, al fine di divulgare e favorire la comprensione dei codici, delle *policy*, delle procedure e delle regole comportamentali adottate in attuazione dei principi di riferimento di cui al presente documento. La formazione è differenziata, nei contenuti, in funzione della qualifica dei destinatari, dell'esistenza del rischio nell'area in cui operano, della titolarità o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

Le azioni comunicative e di formazione, in particolare, prevedono:

- inserimento del Modello e del Codice di Condotta nel *Repository* aziendale delle norme interne, nonché della Parte Generale e del Codice di Condotta nel sito internet;
- disponibilità del Codice di Condotta Aziendale per tutto il personale in forza ed ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con richiesta attestante la presa visione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- disponibilità del Modello e del Codice di Condotta per tutti i Destinatari;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice di Condotta conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto, anche mediante la revisione del corso *on-line* reso disponibile.

Nel dettaglio, il percorso di formazione definito dalla Società è stato articolato sui livelli e secondo le modalità di seguito indicate:

- per quanto concerne il personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società, sono previsti incontri in aula;
- per il restante personale della Società, informativa in sede di assunzione, nonché sessioni di formazione realizzate sia con modalità *e-learning*, ovvero attraverso supporto informatico, sia mediante sessioni in aula.

La partecipazione alle sessioni di formazione in aula, così come al corso con modalità *e-learning*, è obbligatoria; la Direzione Risorse Umane monitora e verifica con il supporto della Direzione Compliance che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale.

La tracciabilità della partecipazione ai momenti formativi sulle disposizioni del Decreto è attuata attraverso la richiesta della firma di presenza su specifica modulistica e, per quanto concerne le attività in modalità *e-learning*, attraverso l'attestato di fruizione dei nominativi delle persone coinvolte.

Eventuali sessioni formative di aggiornamento saranno effettuate in caso di rilevanti modifiche apportate al Modello, al Codice di Condotta o relative a sopravvenute normative rilevanti per l'attività della Società, ove l'OdV non ritenga sufficiente, in ragione della complessità della tematica, la semplice diffusione della modifica con le modalità sopra descritte.

I dati personali, acquisiti o utilizzati nell'ambito delle attività di comunicazione, diffusione e formazione sono trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di *privacy*.

6.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER

I principi del Modello e i contenuti del Codice di Condotta sono applicabili a tutti i soggetti, anche a terze parti che operano, a qualsiasi titolo, con/per Acciaierie d'Italia S.p.A.

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello e del Codice di Condotta, pertanto, è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengono a vario titolo rapporti con la Società o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza.

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice di Condotta verso tutti coloro che si interfacciano, a qualsiasi titolo, con la Società, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo, partner commerciali, clienti, fornitori, collaboratori e consulenti.

Ai soggetti terzi con i quali la Società intrattiene rapporti economico-contrattuali, la stessa, attraverso apposite clausole, richiede la presa visione e l'accettazione del Codice di Condotta e del Modello della Società obbligandosi a mantenere un comportamento conforme alle prescrizioni contenute in Acciaierie d'Italia.

La Società nei contratti con partner commerciali, finanziari e consulenti attraverso apposite clausole contrattuali disciplina che, in caso di inosservanza dei principi etici o dei protocolli di controllo, si verificherà un grave inadempimento da parte di tali soggetti, attribuendo pertanto alla Società la facoltà di risolvere il contratto.

L'esercizio del diritto di risolvere ovvero sospendere l'esecuzione del contratto potrà avvenire a danno della controparte, cui saranno addebitati tutti i maggiori costi derivanti e/o conseguenti, fatto salvo il risarcimento di tutti i danni, patrimoniali e non, derivanti dalla violazione/inosservanza del Modello e del Codice di Condotta, nonché il diritto della Società di essere manlevata e tenuta indenne in relazione a qualsiasi azione o pretesa di terzi derivante da tale inosservanza o ad essa comunque conseguente.

6.3. IL RUOLO DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE NEL PROCESSO DI ASSUNZIONE, INCENTIVAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SUI CONTENUTI DEL MODELLO

Tra le principali attività della Direzione Risorse Umane vi è quella di gestione del processo di assunzione, incentivazione e successiva formazione del personale sui contenuti del Codice di Condotta, del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

Selezione e Assunzione

In particolare, la Direzione Risorse Umane con specifico riferimento all'attività di selezione e assunzione di personale è tenuta a:

- definire un piano delle assunzioni in linea con gli indirizzi strategici aziendali;
- definire, in virtù delle esigenze relative al ruolo e alla mansione specifica che il soggetto sarà chiamato a svolgere, criteri di idoneità del personale ricercato e criteri oggettivi di selezione dei candidati;
- definire l'iter di autorizzazione all'assunzione e di approvazione delle condizioni retributive e contrattuali di inserimento;
- verificare, al momento dell'assunzione, i requisiti professionali;
- verificare, in caso di assunzione di lavoratori di paesi terzi, il rispetto delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (di cui al D. Lgs. n. 286/1998 e s.m.i.) e in particolare:

- identificare ruoli e responsabilità per la gestione delle attività (inclusi gli adempimenti verso i competenti soggetti pubblici) propedeutiche all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato;
- verificare il possesso, da parte dei lavoratori provenienti da paesi terzi, della documentazione necessaria ai sensi di legge;
- monitorare la scadenza, la revoca o l'annullamento della documentazione di cui al punto precedente.

Valutazione delle Performance e Incentivazione

Per quanto concerne il sistema di valutazione delle *performance* del personale, incluse le eventuali variazioni relative alla retribuzione, all'inquadramento/livello contrattuale e ai piani incentivanti, la Società prevede:

- l'identificazione dei criteri alla base del sistema di valutazione delle *performance*;
- la definizione e la comunicazione agli interessati degli obiettivi qualitativi e quantitativi assegnati;
- le tempistiche e le modalità di valutazione delle performance del personale e condivisione dei risultati conseguiti;
- la verifica di corrispondenza tra gli obiettivi raggiunti e gli incentivi erogati.

La Società si assicura che i meccanismi e i sistemi premianti dei dipendenti, volti a indirizzarne l'operato verso il conseguimento degli obiettivi aziendali siano sempre motivati, condivisi con il personale e raggiungibili, senza che in alcun modo possano rappresentare un incentivo al compimento di comportamenti irregolari.

La Società ha implementato delle regole operative atte a disciplinare il processo di valutazione delle *performance* e incentivazione del personale che prevede:

- la valutazione degli aspetti comportamentali dei dipendenti;
- la definizione di obiettivi misurabili e oggettivamente raggiungibili;
- l'assegnazione di obiettivi di tipo non solo quantitativo ma anche qualitativo.

Formazione

La Direzione Risorse Umane ha il compito di avviare, con il supporto della Direzione Compliance, tutte le attività di formazione sul Modello e sul Codice di Condotta di Acciaierie d'Italia per i neoassunti. Le suddette attività si sostanziano nella preliminare messa a disposizione di un set documentale - anche attraverso l'accesso al Repository aziendale delle Norme interne - al fine di assicurare ai neoassunti le primarie ed essenziali conoscenze normative, procedurali ed etiche, indispensabili per operare all'interno della Società. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e variabile a seconda del profilo della risorsa in questione. La Direzione Risorse Umane monitora, con il supporto della Direzione Compliance, che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale nei termini previsti.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO

7.1. PRINCIPI GENERALI

La predisposizione di un sistema sanzionatorio per l'assunzione di comportamenti illeciti o per la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dal Decreto Whistleblowing (D.Lgs. 24/20233), relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rivelino infondate.

A tal fine, la Società garantisce il Segnalante contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, in nessun caso potranno essere adottate dalla Società sanzioni disciplinari, ovvero il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'assunzione di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetto negativo sulle condizioni di lavoro, nei confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come sopra esplicitate, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Fermo restando il divieto di assumere misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante, quest'ultimo, ricorrendo i presupposti dell'art. 16 del Decreto Whistleblowing e l'art. 7.2 della Procedura Whistleblowing, ha la facoltà di denunciare l'eventuale assunzione di dette misure all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che a sua volta informerà l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, sia le violazioni del Modello poste in essere da dipendenti o soggetti terzi che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice di Condotta Aziendale.

Costituiscono, altresì, condotte potenzialmente suscettibili di sanzioni disciplinari, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e le violazioni relative al sistema di segnalazione richiamate al successivo paragrafo 7.4.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio e/o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

I comportamenti illeciti in relazione del D. Lgs. n. 231/2001 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e, conseguentemente, comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili, in via preliminare va precisato che, nel caso di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, di legge o di contratto, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tale proposito, assumono rilievo le seguenti circostanze:

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

Il sistema disciplinare, nel rispetto del dettato normativo di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il sistema disciplinare, ricompreso nel Codice Disciplinare Aziendale, viene costantemente monitorato dalla Direzione Risorse Umane, che ne riferisce all'OdV.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ

Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo della Società, l'OdV valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle Autorità competenti, tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge.

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione, da parte di Dirigenti, delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice di Condotta o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento illecito si provvederà ad adottare nei confronti dei Dirigenti, quanto previsto per legge dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Nei casi in cui il comportamento illecito comporti la violazione del Modello di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il Dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso. Qualora il comportamento illecito e/o la violazione siano di

minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il Dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

Sanzioni nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Decreto o nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Codice Disciplinare Aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa di fonte collettiva applicabile.

In relazione a quanto sopra il Modello fa riferimento all'apparato disciplinare contemplato nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le categorie astratte degli inadempimenti descrivono i comportamenti sanzionati, individuando i relativi provvedimenti disciplinari a seconda della loro gravità.

In particolare, in conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, incorre:

- i) nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la reputazione dell'azienda;
- ii) nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello o più in generale assuma un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto i);
- iii) nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi alla Società grave nocimento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il Codice Disciplinare adottato in azienda ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 Statuto dei Lavoratori.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, *partner*, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice di Condotta Aziendale o più in generale rilevante di fini del D. Lgs. n. 231/2001 può determinare il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto.

Resta ovviamente salvo e impregiudicato ogni diritto della Società di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello da parte dei suddetti soggetti terzi.

7.4 Sistema disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione

La Società adotta il presente Sistema Disciplinare per le violazioni del sistema di segnalazione, ai sensi dell'art. 6, co. 2, D. Lgs. n. 231/2001 e dell'art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing, prevedendo sanzioni disciplinari per le seguenti categorie di infrazioni sanzionabili:

- Commissione di ritorsioni;
- Ostacolo alla presentazione di Segnalazioni;
- Violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità dei Segnalanti, dei Segnalati, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e dei Facilitatori, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;
- Mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- Segnalazioni, denunce, divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo e colpa grave;
- Adozione di procedure non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del Decreto Whistleblowing.

A tali categorie di infrazioni disciplinari saranno applicabili le sanzioni specificate nei paragrafi precedenti, in funzione della natura del rapporto con la Società e secondo un criterio generale di corrispondenza progressiva tra categoria di infrazioni e genere di sanzione.

Nell'ambito di tale criterio sistematico generale, la sanzione applicata in concreto dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso aggravante o attenuante secondo il principio di proporzionalità, la gravità della fattispecie oggettiva; il tipo e l'intensità dell'elemento soggettivo (dolo o colpa, grave, media o lieve); la circostanza che l'infrazione sia rimasta tentata od invece effettivamente compiuta; le conseguenze dannose eventualmente provocate, l'eventuale ravvedimento operoso; il ricorso di precedenti riconducibili alle suddette categorie disciplinari, anche laddove non integrante gli estremi della recidiva; il grado di diligenza e fiducia esigibili in ragione delle mansioni e/o della qualifica professionale e/o del ruolo aziendale dell'autore; ed ogni altra circostanza concreta altrimenti rilevante ai fini della graduazione della sanzione tra quelle astrattamente applicabili.

In ogni caso le sanzioni disciplinari saranno applicate indipendentemente:

- dalla determinazione o meno di danni come conseguenza della realizzazione delle corrispondenti infrazioni disciplinari;
- dalla mancata applicazione, da parte dell'ANAC, delle sanzioni amministrative pecuniarie previste per le stesse ipotesi dall'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing.

Per contro, salvo il rilievo di altre particolarità del caso concreto, saranno considerate una notevole aggravante:

- la circostanza che l'infrazione abbia determinato l'applicazione alla Società di una sanzione amministrativa pecuniaria ai sensi dell'art. 21, co. 1, del Decreto Whistleblowing;
- la commissione dell'infrazione da parte del Gestore delle Segnalazioni;
- il fatto che la violazione della riservatezza abbia determinato provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali.

Infine, nei casi di segnalazioni, denunce o divulgazioni infondate delle quali sia accertata l'effettuazione con dolo o colpa grave, la determinazione di un danno per la Società sarà considerata massima aggravante. In tali casi, inoltre, la Società si riserva di richiedere al responsabile il conseguente risarcimento.

Le sanzioni disciplinari saranno applicate nel rispetto dell'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni in materia del CCNL applicato, all'esito del procedimento di contestazione e ricezione delle giustificazioni, laddove queste ultime non risultassero fondate o sufficienti ai fini esimenti.

Laddove i responsabili delle infrazioni suddette fossero lavoratori distaccati o somministrati, l'esercizio del potere disciplinare nei loro confronti avverrà nelle forme e con la distribuzione di competenze datoriali proprie del corrispondente rapporto di lavoro.

7.5. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti all'assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e/o violazione del Modello e del Codice di Condotta si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

Il procedimento è avviato dagli organi o uffici aziendali di volta in volta competenti in relazione ad una presunta assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 e/o di una violazione del Modello o del Codice di Condotta, sulla base di una segnalazione da parte dell'OdV o del Gestore delle Segnalazioni/ Direzione Internal Audit, ovvero di propria iniziativa ma comunque previa informativa con l'Organismo medesimo in caso di provenienza di una segnalazione "ordinaria" di violazione – ovvero al di fuori dell'ambito di applicazione della Procedura Whistleblowing - da parte di altre strutture aziendali o da soggetti terzi.

In particolare, l'OdV, in tutti i casi in cui acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o, più in generale, di comportamenti illeciti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, attiva la Direzione Internal Audit. L'attività di istruttoria è demandata alla Direzione *Internal Audit* che può avvalersi del supporto di altre Direzioni/Funzioni interne, sulla base degli elementi in proprio possesso. A conclusione dell'attività istruttoria la Direzione Internal Audit descrive in un apposito documento le verifiche condotte e le risultanze emerse richiedendo alla Direzione Risorse Umane - nel caso in cui la violazione o il comportamento illecito riguardi dipendenti - un riscontro sulle valutazioni ed eventuali provvedimenti disciplinari necessari, informando altresì l'Organo Amministrativo.

La Direzione Internal Audit fornisce inoltre evidenza dei risultati delle verifiche condotte all'Organismo di Vigilanza mediante appositi flussi informativi periodici o spot.

Il Procedimento Disciplinare nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo

Qualora – a seguito dell'invio di una Segnalazione ai sensi del par. 5.8 o nell'ambito delle attività di verifica e controllo istituzionali dell'Organismo di Vigilanza - il Gestore delle Segnalazioni o l'OdV riscontrino la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di un componente dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo, valuteranno ogni eventuale informativa agli organi o alle Autorità competenti, tenuto conto delle previsioni della Procedura Whistleblowing e della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello o del Decreto che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Il Procedimento Disciplinare nei confronti dei Dirigenti

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative nonché dei contratti collettivi applicabili.

Qualora – a seguito dell'invio di una Segnalazione ai sensi del par. 5.8 o nell'ambito delle attività di verifica e controllo istituzionali dell'Organismo di Vigilanza - il Gestore delle Segnalazioni o l'OdV riscontrino la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di un Dirigente, valuteranno ogni eventuale informativa agli organi o funzioni aziendali competenti, tenuto conto delle previsioni della Procedura Whistleblowing e della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge

In particolare, l'OdV o il Gestore delle Segnalazioni, ovvero la funzione aziendale di volta in volta competente, trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della suddetta relazione l'Organo Amministrativo, tramite l'Amministratore Delegato per tutti i provvedimenti disciplinari, ovvero tramite la Direzione Risorse Umane per tutti i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del licenziamento, convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

- l'indicazione della condotta constatata e l'oggetto di violazione ai sensi delle previsioni del Decreto e del Modello;
- l'avviso della data dell'audizione che sarà fissata in un termine congruo e comunque non prima di cinque giorni dalla data della comunicazione di contestazione;
- l'indicazione della facoltà dell'interessato di formulare, anche in quella sede, eventuali giustificazioni, sia scritte che verbali, sui fatti.

A seguire, l'Organo Amministrativo valuterà la posizione dell'interessato, nonché l'implementazione del relativo procedimento sanzionatorio.

Se il soggetto per cui è stata attivata la procedura di contestazione ricopre un ruolo apicale con attribuzione di deleghe e nel caso in cui l'attività di indagine ne comprovi il coinvolgimento, l'Organo Amministrativo può decidere nel merito della revoca delle deleghe attribuite in base alla natura dell'incarico nonché implementare il relativo procedimento sanzionatorio.

Il provvedimento di comminazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato, entro sei giorni dalla ricezione delle giustificazioni da parte del Dirigente.

L'OdV è informato della conclusione del procedimento e del provvedimento sanzionatorio applicato.

Fermo restando la facoltà di adire l'Autorità Giudiziaria, il Dirigente, entro trenta giorni dal ricevimento del provvedimento di comminazione della sanzione, può ricorrere al Collegio di Conciliazione e Arbitrato secondo le modalità previste dalla contrattazione applicabile. In caso di nomina del Collegio, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia di tale organo.

Il Procedimento Disciplinare nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di dipendenti avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, l'OdV o il Gestore delle Segnalazioni trasmette alla Direzione Risorse Umane una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Società, tramite la Direzione Risorse Umane, entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione, trasmette al dipendente una comunicazione di contestazione scritta ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori contenente:

- l'indicazione puntuale della condotta constatata;
- le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il dipendente aderisce o conferisce mandato.

Per quanto concerne le eventuali controdeduzioni dell'interessato, le sanzioni, i provvedimenti, le modalità operative e le tempistiche si rinvia a quanto previsto dalle norme giuslavoristiche vigenti ed ai contratti collettivi applicati.

Nell'ambito dell'iter sopra descritto, è previsto che l'Organo Amministrativo sia informato in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

7.6. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

Al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali sopra indicate, l'OdV o il Gestore delle Segnalazioni trasmette all'Organo Amministrativo ed all'Organo di Controllo, una relazione contenente:

- gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Decreto e/o del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

Successivamente viene inviata al terzo interessato una comunicazione scritta contenente l'indicazione della condotta constatata, le previsioni del Decreto e/o del Modello oggetto di violazione, nonché l'indicazione delle specifiche clausole contrattuali curandone la relativa applicazione.