



AdI Energia S.r.l.

in Amministrazione Straordinaria

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

PARTE GENERALE

Approvato dai Commissari Straordinari di AdI Energia S.r.l. in Amministrazione Straordinaria con determina del 30 giugno 2025

Disponibile su sito *internet* di Acciaierie d'Italia

1. INDICE

1. INDICE	3
2. INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE	4
3. PARTE GENERALE	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	7
1.1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI.....	7
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	12
1.5. I GRUPPI DI IMPRESA E IL D. LGS. N. 231/2001	13
1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	14
1.7. LE SANZIONI.....	15
1.8. CONDIZIONI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	19
1.9. CONTENUTO MINIMO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	20
1.10. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	21
2. ADI ENERGIA S.R.L IN A.S.	22
2.1. PREMESSA.....	22
2.2. L'ATTIVITÀ E L'ORGANIZZAZIONE DI ADI ENERGIA S.R.L IN A.S.	23
2.3. GLI ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO	24
2.4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IL <i>MANAGEMENT</i>	25
2.5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ADI ENERGIA S.R.L. IN A.S.	34
2.6. IL CONTRATTO DI AFFITTO CON OBBLIGO DI ACQUISTO DI RAMI D'AZIENDA.....	39
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ADI ENERGIA S.R.L. IN A.S.	43
3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO.....	43
3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO	43
3.3. LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E DI ESECUZIONE DEL <i>RISK SELF ASSESSMENT</i>	45
3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI A ADI ENERGIA IN A.S.....	46
3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	48
4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE	51
4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE.....	51
4.2. I RAPPORTI CON I TERZI	54
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	55
5.1. FUNZIONE	55
5.2. REQUISITI DI AUTONOMIA E INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ DI AZIONE	56
5.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA.....	57
5.4. VERIFICA DEI REQUISITI	57
5.5. CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE.....	59
5.6. FUNZIONAMENTO E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	61
5.7. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	62
5.8. WHISTLEBLOWING.....	67
6. COMUNICAZIONE, DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	70
6.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE	70
6.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER	72

**7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE
PRESCRIZIONI DEL MODELLO 74**

7.1. PRINCIPI GENERALI 74

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DELLA STRUTTURA COMMISSARIALE E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ..... 76

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, *PARTNER*, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI ... 77

7.4 SISTEMA DISCIPLINARE PER LE VIOLAZIONI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE 78

7.5. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ. ISTRUTTORIA E TRATTI GENERALI..... 79

7.6. SEGNALAZIONI RIGUARDANTI LA STRUTTURA COMMISSARIALE..... 80

7.7. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI 80

7.8. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI 82

7.9. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO..... 83

2. 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 Adl Energia S.r.l. in Amministrazione Straordinaria (di seguito, anche, “**Adl Energia in A.S.** 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 e per ciascun macro-processo aziendale – 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 integrato essenziali, deputate alla prevenzione e/o alla mitigazione degli illeciti, anche in ottica di rafforzamento e miglioramento del sistema di Governance.

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il **Codice di Condotta Aziendale** (di seguito anche solo “Codice di Condotta”), che definisce i valori, i pilastri e gli impegni di Adl Energia in A.S., con lo scopo non solo di consolidare la cultura della legalità, ma anche di favorire l’implementazione di una cultura di sostenibilità nell’ottica ESG (*Environmental, Social, Governance*).

La Società ha, inoltre, adottato un Sistema di Compliance e un Sistema Normativo Interno 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 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 AdI Energia in A.S.;
- **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;

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

Sono, infine, parte costituenti del presente Modello:

- **il Sistema Disciplinare e il relativo Codice Disciplinare Aziendale;**
- le procedure e gli altri strumenti di attuazione del Modello;
- l'allegato I, "**Modalità di Commissione dei Reati**", che riepiloga le attività sensibili mappate all'interno della parte speciale del presente Modello, le fattispecie di reato astrattamente configurabili nonché le relative modalità esemplificative non esaustive di commissione in formato tabellare;
- **i Sistemi di Gestione** che la Società ha adottato in relazione alle tematiche concernenti la salute e sicurezza sul lavoro, l'ambiente, la qualità, l'energia, la responsabilità sociale, 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 e Registrazione EMAS) e in materia di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (UNI ISO 45001:2018), in materia di energia (UNI EN ISO 50001:2018);
- **la Matrice di Risk Assessment che contiene la mappatura dei processi rilevanti e delle attività sensibili**, predisposta al fine di individuare le aree aziendali esposte al rischio di commissione dei reati presupposto individuati dal D. Lgs. n. 231/2001, nonché i risultati dell'analisi del sistema di controllo interno a presidio dei rischi di commissione dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 ed i relativi ambiti di miglioramento.

3. 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 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).

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*);
- 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-*quinqüesdecies*);
- 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-*duodevices*).

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.

La responsabilità dell'ente può, infine, sussistere anche laddove il dipendente autore dell'illecito abbia concorso nella sua realizzazione con altri soggetti estranei all'organizzazione dell'ente medesimo. Diversi possono essere i settori di business o le occasioni nei quali può annidarsi più facilmente il rischio del coinvolgimento in concorso del dipendente e, quindi, ricorrendone i presupposti di interesse e/o vantaggio dell'ente. Rilevano, in particolare, i rapporti connessi agli appalti e, in generale, i contratti di partnership.

Il concorso nel reato può rilevare, peraltro, ai fini della responsabilità dell'ente anche nell'ipotesi del cd. concorso dell'extraneus nel reato "proprio". Nella specie, la responsabilità in concorso può ricorrere laddove l'esponente aziendale, consapevole della particolare qualifica soggettiva della controparte (es. pubblico ufficiale, sindaco, etc.), concorra nella condotta a quest'ultimo ascrivibile (es. abuso d'ufficio). In tale caso, l'extraneus risponderà in concorso del medesimo reato previsto a carico del soggetto qualificato.

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

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.

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).

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 presupposti.

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 ad 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 e:

- 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;

³ Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza n. 38343 del 24.04.2014 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 anti-giuridico". 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".

- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti della società.

1.7. LE SANZIONI

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

- **Sanzione pecuniaria:** ai sensi dell'Art. 10 del Decreto, la 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.

Il giudice è, quindi, chiamato a commisurare la sanzione pecuniaria al caso concreto, dovendo determinare per ogni ipotesi di responsabilità della società sia il numero delle quote da applicare sia il valore di ogni singola quota, potendo in concreto graduare la sanzione da una soglia minima di 25.800,00 euro ed una massima di 1.549.000,00 euro.

Nella commisurazione della sanzione il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'Ente, dell'attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti

Per quanto riguarda, invece, l'importo da attribuire a ciascuna quota assumono una rilevanza peculiare le condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, e ciò allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

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

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".

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 due anni – ad eccezione di alcuni illeciti previsti dall'art. 25 comma 5 del Decreto per i quali le sanzioni interdittive possono essere applicate per una durata massima di sette anni –, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si riferisce l'illecito. Il giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei criteri indicati con riferimento alle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di 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.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 231/2001, se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte

di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;
- c) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 207/2012 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231¹⁰.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è esclusa se la società abbia attuato 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".

In ogni caso, le sanzioni interdittive non possono essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale se 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. Il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando, nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale, sono stati adottati provvedimenti diretti

¹⁰ L'art. 1 del DL 207/2012 dispone che, con D.P.C.M. può essere definito uno stabilimento di interesse strategico nazionale quando presso di esso sono occupati un numero di lavoratori subordinati, compresi quelli ammessi al trattamento di integrazione dei guadagni, non inferiore a 200 da almeno un anno e vi sia una assoluta necessità di salvaguardia dell'occupazione e della produzione; in tal caso, il Ministro dell'ambiente può autorizzare, in sede di riesame dell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA), la prosecuzione dell'attività produttiva per un periodo di tempo determinato non superiore a 36 mesi ed a condizione che vengano adempite le prescrizioni contenute nel provvedimento di riesame della medesima autorizzazione, secondo le procedure ed i termini ivi indicati, al fine di assicurare la più adeguata tutela dell'ambiente e della salute secondo le migliori tecniche disponibili (comma 1). Nei casi di cui al comma 1, le misure volte ad assicurare la prosecuzione dell'attività produttiva sono esclusivamente e ad ogni effetto quelle contenute nel provvedimento di Autorizzazione Integrata Ambientale, nonché le prescrizioni contenute nel provvedimento di riesame dell'AIA. È fatta comunque salva l'applicazione delle disposizioni del D. Lgs. n. 152/2006 in materia di riesame dell'AIA (art. 29-octies, c. 4), modifica degli impianti o variazione del gestore (art. 29-nonies) e rispetto delle condizioni dell'AIA (art. 29-decies).

a realizzare, anche attraverso l'adozione di modelli organizzativi, il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi.

- **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 giurisprudenza¹¹ 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. Quando la confisca abbia ad oggetto stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 207/2012, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'articolo 104-bis, commi 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al D. Lgs. n. 271/1989, che garantisce il proseguimento dell'attività produttiva.
- **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 Decreto¹², la società non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

Deve inoltre osservarsi che l'Autorità Giudiziaria può, altresì, disporre:

- il sequestro preventivo delle cose di cui è consentita la confisca (Art. 53 del Decreto). Nel caso in cui oggetto del sequestro siano stabilimenti industriali o parti di essi che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n.

¹¹ Si vedano le Sezioni Unite della Corte di cassazione Pen. 27 marzo 2008, n. 26654, confermata da Cass. Pen. 22 aprile 2016, n. 23013.

¹² 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".

207/2012, ovvero impianti o infrastrutture necessari ad assicurarne la continuità produttiva, si applica l'art. 104-bis, commi 1-bis.1 e ss., D. Lgs. 28 luglio 1989, n. 271, che garantisce il proseguimento dell'attività produttiva;

- il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'Ente, qualora sia riscontrata la fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento o di altre somme dovute allo Stato (Art. 54 del Decreto).

Le sanzioni amministrative a carico della società si prescrivono al decorrere del quinto anno dalla data di consumazione 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 CONDIZIONI ESIMENTI DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Il Decreto prevede forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. I casi di esonero della responsabilità dell'Ente variano a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da soggetti che rivestono posizioni apicali oppure da soggetti sottoposti all'altrui direzione e vigilanza (soggetti in posizione subordinata).

In particolare, nel caso di reati commessi da soggetti in posizione apicale, l'art. 6 prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne e proporre l'aggiornamento sia stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il suddetto Modello;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i soggetti in posizione subordinata, l'art. 7 prevede la responsabilità dell'Ente solo nel caso in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a

prevenire reati della specie di quello verificatosi.

1.9 CONTENUTO MINIMO DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il Decreto, nel delineare il contenuto minimo del modello di organizzazione, gestione e controllo, prevede che tale documento debba:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi i reati presupposto;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve inoltre prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Lo stesso Decreto prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, tenendo conto dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia – nel caso specifico da Confindustria nelle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001” (le “**Linee Guida di Confindustria**”).

Infine, a seguito delle modifiche normative intervenute con il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 (*“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”*) i Modelli devono espressamente prevedere un sistema di segnalazione degli illeciti (Whistleblowing), rispondente ai requisiti del medesimo Decreto Legislativo n. 24/2023, e in particolare devono:

- a) prevedere e disciplinare l'istituzione di canali di segnalazione interna;
- b) contenere la previsione del divieto di ritorsione nei confronti del segnalante;
- c) approntare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure preventive nel Modello stesso.

In ogni caso, la mera adozione di un Modello non è sufficiente ad escludere la responsabilità dell'Ente, essendo necessario che il Modello sia effettivamente ed efficacemente attuato. In particolare, l'efficace attuazione del Modello richiede, in aggiunta alla concreta applicazione del

sistema disciplinare, anche una verifica periodica sul Modello stesso e l'aggiornamento/modifica dello stesso nel caso siano scoperte significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente.

1.10. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

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

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 scissione.

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. ADI ENERGIA S.R.L IN A.S.

2.1. PREMESSA

Con Decreto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy del 1° marzo 2024 Adl Energia S.r.l. è stata ammessa alla procedura di Amministrazione Straordinaria¹³ di cui al D.L. 23 dicembre 2003, n. 347 recante «Misure urgenti per la ristrutturazione industriale di grandi imprese in stato di insolvenza», convertito con modificazioni nella L. 18 febbraio 2004, n. 39 e successive modifiche (“Legge Marzano”), ed ha contestualmente nominato i Commissari Straordinari.

Con sentenza n.166/2024 del 14 marzo 2024, il Tribunale di Milano ha dichiarato lo stato di insolvenza di Adl Energia S.r.l ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 4 della Legge Marzano ed ha contestualmente nominato il Giudice Delegato.

Con l’ammissione della Società alla procedura di Amministrazione Straordinaria e con la nomina dei Commissari Straordinari, le funzioni del Consiglio d’Amministrazione e del Collegio Sindacale sono venute meno.

In data 12 marzo 2024 – con Decreto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy – è stato altresì nominato il Comitato di Sorveglianza.

I Commissari Straordinari hanno a loro volta nominato un Direttore Generale con decorrenza dall’11 marzo 2024, al quale è stata contestualmente conferita formale procura per la gestione ordinaria dell’impresa, da esercitarsi per ciascuna operazione di importo pari o inferiore a € 60.000.000,00 (sessanta milioni/00), fatti salvi i limiti più stringenti previsti per alcune specifiche categorie di atti la cui competenza è riservata in via esclusiva ai Commissari.

In conformità agli articoli 54 e seguenti del D. Lgs. 270/1999, i Commissari Straordinari nominati hanno presentato il “Programma dell’Amministrazione Straordinaria”, elaborato con l’obiettivo di salvaguardare l’unità operativa dei complessi aziendali e tutelare l’interesse dei creditori.

Nel Programma è stata evidenziata la necessità di procedere alla cessione di tutti i complessi del Gruppo Acciaierie d'Italia, adottando soluzioni che garantiscano la continuità dell’attività produttiva, come previsto nel Piano di Ripartenza, il quale a sua volta contiene l’elenco sintetico degli interventi da attuare, in sinergia con l’impostazione del rilancio produttivo.

La procedura di cessione, autorizzata dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, è stata predisposta dai Commissari congiuntamente con il Gruppo ILVA in Amministrazione Straordinaria e

¹³ Alla data di ammissione alla procedura di Amministrazione Straordinaria la Società era controllata al 100% da Acciaierie d’Italia Holding S.p.A., a sua volta controllata da ArcelorMittal Italy Holding S.r.l. (62%) e da Agenzia nazionale per l’attrazione degli investimenti e lo sviluppo d’Impresa S.p.A. “Invitalia” (38%).

il relativo organo commissariale, al fine di coordinare la vendita di tutti i beni, diritti e rapporti legati ai rami d'azienda delle società in Amministrazione Straordinaria.

Alla data di approvazione del presente Modello, la procedura di vendita è in corso e segue i principi di massima pubblicità, trasparenza e competitività, come previsto dall'art. 4, comma 4-quater, del D.L. 347/2003 garantiti tramite una procedura ad evidenza pubblica, il cui bando è disponibile sul sito della Procedura.

2.2. L'ATTIVITÀ E L'ORGANIZZAZIONE DI ADI ENERGIA S.R.L IN A.S.

La Società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

- i. la costruzione e gestione di centrali e impianti per la produzione, la vendita e la trasmissione di energia elettrica, nonché di energia termica, nei limiti concessi dalle disposizioni di legge;
- ii. la produzione, la vendita, la distribuzione ed il commercio di energia elettrica, di vapore e di acqua calda, di forza motrice e di loro altre utilizzazioni, nonché di acqua fredda per il raffreddamento nei limiti concessi dalle disposizioni di legge;
- iii. la vendita, la distribuzione ed il commercio di gas ed altre energie, inclusa la captazione di vapore e di acqua calda e la gestione del calore a distanza, nei limiti concessi dalle disposizioni di legge;
- iv. la prestazione di qualsiasi servizio comunque collegato alle attività precedenti, compresa la prestazione di servizi di assistenza.

In particolare, la Società gestisce una centrale elettrica costituita da due impianti, il CET2 e il CET 3, siti all'interno dello stabilimento siderurgico di Taranto. La centrale utilizza i gas siderurgici provenienti dallo stabilimento di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. per produrre vapore ed energia elettrica che poi cede, in misura prevalente, ad Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. affinché li impieghi nel proprio ciclo produttivo.

L'impianto CET2 è di tipo termoelettrico tradizionale, eroga una potenza complessiva di 480 megawatt ed è composto da tre unità monoblocco alimentate a gas di cokeria, gas di altoforno e gas di acciaieria. Cede energia elettrica e, a richiesta, vapore allo stabilimento siderurgico di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S.

L'impianto CET3 è un impianto a ciclo combinato con cogenerazione, eroga una potenza complessiva di 564 megawatt ed è composto da un sistema di trattamento e miscelazione dei gas siderurgici, combinato a impianti ausiliari (ad es., l'impianto per il trattamento delle acque reflue), torri evaporative e tre unità che producono energia elettrica e vapore utilizzando gas siderurgici miscelati a gas naturale. Anch'esso fornisce energia elettrica e vapore allo stabilimento siderurgico di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S.

Entrambi gli impianti sono raffreddati con acqua marina e sono gestiti in conformità alle prescrizioni del Reg. CE 2009/1221 e ss. mm. ii sull'adesione volontaria delle organizzazioni a un sistema comunitario di ecogestione e audit (EMAS), nonché in conformità alla norma UNI EN ISO 14001:2015 sui sistemi di gestione ambientali, come certificato da enti terzi e indipendenti.

2.3. GLI ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

I principali organi di governo e controllo della Società sono:

- **Struttura Commissariale:** composta da tre Commissari Straordinari nominati con Decreto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy del 1° marzo 2024. In ragione del venir meno dei poteri assembleari e del Consiglio di Amministrazione, i Commissari Straordinari esercitano i poteri gestori e le funzioni degli organi di amministrazione della Società per l'intera durata della procedura. I Commissari Straordinari, nell'esercizio delle proprie funzioni, assumono la qualifica di pubblici ufficiali. I Commissari Straordinari hanno predisposto e presentato al Ministero delle Imprese e del made in Italy il programma di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 270/99. I Commissari Straordinari, inoltre, redigono periodicamente una relazione sull'andamento complessivo della gestione della Società che viene trasmessa al Ministero delle Imprese e del Made in Italy.
- **Comitato di Sorveglianza:** nominato con Decreto del Ministero delle Imprese e del Made in Italy del 12 marzo 2024 e composto da cinque membri, compreso il Presidente. Il Comitato di Sorveglianza monitora e controlla l'attività della Struttura Commissariale e l'andamento della procedura, può ispezionare le scritture contabili e i documenti inerenti alla gestione dell'Amministrazione Straordinaria della Struttura Commissariale nonché chiedere a quest'ultima chiarimenti. Il Comitato di Sorveglianza, inoltre, svolge funzione consultiva, fornendo pareri obbligatori, ma non vincolanti, riguardo agli atti che richiedono l'autorizzazione del Ministero delle Imprese e del Made in Italy e in ogni altro caso in cui il Ministero lo ritenga opportuno. Le deliberazioni del Comitato sono prese a maggioranza mentre i poteri ispettivi possono essere esercitati da ciascun membro.
- **Giudice Delegato:** nominato dal Tribunale di Milano – sezione Fallimentare – con sentenza pubblicata in data 14 marzo 2024, nell'ambito della quale è stato altresì dichiarato lo stato di insolvenza della Società. Il Giudice Delegato è competente a decidere, con decreto motivato, in ordine ai reclami contro gli atti della Struttura Commissariale. Inoltre, autorizza gli atti di straordinaria amministrazione e quelli costitutivi di diritti di prelazione e, laddove ciò corrisponda all'interesse alla salvaguardia dell'attività produttiva aziendale, il pagamento di eventuali debiti anteriori alla dichiarazione dello stato di insolvenza della Società.

2.4 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 nell'ambito e secondo il Programma di Amministrazione Straordinaria. 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.

Direttore Generale

Al Direttore Generale – nominato dai Commissari Straordinari, ai quali riporta direttamente – sono attribuiti poteri di ordinaria amministrazione per la gestione corrente dell'impresa, da esercitarsi a firma singola ed entro un determinato importo di spesa per ciascuna operazione, con l'esclusione di tutti gli atti ed operazioni che la legge o altri provvedimenti normativi attribuiscono in via esclusiva ai Commissari Straordinari, da eseguirsi personalmente da questi ultimi e di quelli per i quali sia richiesta la previa autorizzazione di organi della procedura. In via esemplificativa e non esaustiva, al Direttore Generale sono attribuiti: i) poteri di rappresentanza; ii) poteri negoziali; iii) poteri finanziari e bancari; iv) poteri fiscali; v) poteri di gestione del personale; vi) poteri in ambito di protezione dei dati personali.

Il Direttore Generale, inoltre, è stato individuato quale Datore di Lavoro, Responsabile dell'attuazione della normativa ambientale e Committente.

Direttore della Centrale

Al Direttore della Centrale sono conferiti i poteri specifici di rappresentanza e ordinaria amministrazione nell'ambito della gestione delle centrali.

Il Direttore della Centrale è responsabile, tra le altre, delle seguenti attività:

- rispetto dei programmi produttivi e degli obiettivi qualitativi;
- analisi e controllo dei parametri produttivi, operativi, qualitativi e delle problematiche tecniche ed organizzative che insorgono nella gestione degli impianti e del Personale;
- verifica dell'affidabilità e della buona conservazione degli impianti e di pianificazione degli investimenti necessari tenendo conto del Programma dell'Amministrazione Straordinaria;
- rispetto delle norme di salute e sicurezza, di quelle di prevenzione contro l'inquinamento ecologico e ambientale, secondo la normativa vigente e le norme di buona prassi.

Coordinatore Tecnico

Al Coordinatore Tecnico è conferito il potere di coordinamento operativo delle seguenti Direzioni/Funzioni aziendali:

Responsabile di Esercizio

Il Responsabile di Esercizio:

- assicura che lo svolgimento delle attività produttive avvenga nel rispetto degli obiettivi di contenimento dei costi e della buona conservazione degli impianti;
- persegue, anche attraverso interventi specifici sulla propria struttura organizzativa, il mantenimento e/o il miglioramento delle condizioni di sicurezza e ambientali previste dalle norme e dagli accordi in vigore;
- garantisce l'attuazione delle attività necessarie per il rispetto dei programmi di produzione, assicurando il conseguimento del *budget* e del piano di produzione, nel rispetto del Piano dell'Amministrazione Straordinaria ed orientando le innovazioni di processo richieste;
- provvede alla puntuale applicazione di tutte le norme e cautele in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Responsabile della Manutenzione Meccanica

Il Responsabile della manutenzione meccanica ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, stabilendo dinamicamente le modalità più adeguate di manutenzione;
- coordinare le attività dei manutentori meccanici definendo tempi e modi di intervento in relazione alla manutenzione programmata e di pronto intervento, privilegiando gli interventi inerenti alla sicurezza e, di seguito, la produttività degli impianti;
- raccogliere e analizzare le informazioni ricevute dal personale tecnico relativamente agli impianti al fine di definire azioni e interventi mirati al miglioramento della funzionalità degli stessi;
- curare la qualità del servizio agli impianti e la sicurezza di esecuzione delle varie attività, sia quando fornite da risorse dell'area che da risorse esterne;
- pianificare e formalizzare le fermate di manutenzione programmata, definendo gli interventi da effettuare e verificando direttamente la corretta esecuzione dei lavori più complessi;
- seguire lo sviluppo e la realizzazione di nuovi impianti, in collaborazione con gli enti centrali di Stabilimento;

- pianificare l'effettuazione (con personale diretto o con l'intervento di ditte esterne) e registrare le manutenzioni a norma di legge in base al D. Lgs. 81/2008;
- organizzare i ripristini necessari su componenti di impianti, da effettuarsi con personale di officina o enti terzi;
- coordinare le attività di approvvigionamento e gestione dei ricambi, anche predisponendo le specifiche tecniche o richieste di acquisto (di componenti, di servizi, di pezzi di ricambio) di beni e servizi necessari al funzionamento dello stabilimento.

Responsabile della Manutenzione Elettrica

Il Responsabile della manutenzione elettrica ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, stabilendo dinamicamente le modalità più adeguate di manutenzione;
- coordinare le attività dei manutentori elettrici definendo tempi e modi di intervento in relazione alla manutenzione programmata e di pronto intervento privilegiando gli interventi inerenti alla sicurezza e, di seguito, la produttività degli impianti;
- raccogliere e analizzare le informazioni ricevute dal personale tecnico relativamente agli impianti al fine di definire azioni e interventi mirati al miglioramento della funzionalità degli stessi;
- curare la qualità del servizio agli impianti e la sicurezza di esecuzione delle varie attività, sia quando fornite da risorse dell'area che da risorse esterne;
- pianificare e formalizzare le fermate di manutenzione programmata, definendo gli interventi da effettuare e verificando direttamente la corretta esecuzione dei lavori più complessi;
- seguire lo sviluppo e la realizzazione di nuovi impianti, in collaborazione con gli enti centrali di Stabilimento;
- pianificare l'effettuazione (con personale diretto o con l'intervento di ditte esterne) e registrare le manutenzioni a norma di legge in base al D. Lgs. 81/2008;
- organizzare i ripristini necessari su componenti di impianti elettrici, da effettuarsi con personale di officina o con enti terzi;
- coordinare le attività di approvvigionamento e gestione dei ricambi, anche predisponendo le specifiche tecniche o richieste di acquisto (di componenti, di servizi, di pezzi di ricambio) di beni e servizi necessari al funzionamento dello stabilimento.

Responsabile dei Servizi Generali e del Magazzino

Il Responsabile dei servizi generali e del magazzino ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare per garantire l'efficienza degli *hard service* e di tutto ciò che riguarda la manutenzione di strutture, serramenti, arredo per l'ufficio;
- operare per garantire l'efficienza dei *soft service*, quali i servizi di pulizia, civile e industriale, di gestione dei rifiuti e di logistica interna;
- definire i piani di manutenzione degli spazi aziendali, delle strutture e degli impianti, stabilendo le procedure operative e di esecuzione delle attività;
- coordinare le attività del personale addetto ai servizi per la Società;
- operare di concerto con le funzioni logistiche per garantire la piena e continua affidabilità del magazzino;
- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, coordinando e gestendo il personale che opera all'interno del magazzino;
- pianificare i processi necessari per la ricezione, lo smistamento, il magazzinaggio e la spedizione di merci;
- supervisionare il livello di giacenza media del deposito e gli altri parametri tipici utilizzati per misurare le *performance* di magazzino.

Responsabile del Laboratorio

Il Responsabile dei laboratori ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare per garantire la piena e continua affidabilità dei laboratori, stabilendo dinamicamente le modalità e le regole più adeguate alle attività di laboratorio, anche al fine di garantire la qualità del servizio;
- operare di concerto con il responsabile di produzione al fine di utilizzare correttamente additivi e prodotti atti a preservare la sicurezza degli operatori e degli impianti anche nel rispetto delle normative ambientali;
- supervisionare le procedure di avvio/chiusura delle attività di laboratorio, delle attrezzature, di disinfestazione e di pulizia;
- impostare, calibrare e mantenere in buone condizioni strumenti ed attrezzature di laboratorio;
- redigere ed interpretare i risultati di test e analisi, effettuando relazioni tecniche riepilogative delle presentazioni e dei risultati ottenuti;
- coordinare le attività di approvvigionamento e gestione prodotti, anche predisponendo le specifiche tecniche o richieste di acquisto (di componenti, di servizi, di pezzi di ricambio) di beni e servizi necessari al funzionamento dello stabilimento.

Responsabile Strumentazione ed Automazione

Il Responsabile strumentazione ed automazione ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, stabilendo dinamicamente le modalità più adeguate di manutenzione;
- coordinare le attività dei manutentori strumentazione e automazione definendo tempi e modi di intervento in relazione alla manutenzione programmata e di pronto intervento privilegiando gli interventi inerenti alla sicurezza e, di seguito, la produttività degli impianti;
- raccogliere e analizzare le informazioni ricevute dal personale tecnico relativamente agli impianti al fine di definire azioni e interventi mirati al miglioramento della funzionalità degli stessi;
- curare la regolazione della strumentazione degli impianti di produzione e lo sviluppo di sistemi di automazione;
- curare la qualità del servizio agli impianti e la sicurezza di esecuzione delle varie attività, sia quando fornite da risorse dell'area che da risorse esterne;
- pianificare e formalizzare le fermate di manutenzione programmata, definendo gli interventi da effettuare e verificando direttamente la corretta esecuzione dei lavori più complessi;
- seguire lo sviluppo e la realizzazione di nuovi impianti, in collaborazione con gli enti centrali di Stabilimento;
- pianificare l'effettuazione (con personale diretto o con l'intervento di ditte esterne) e registrare le manutenzioni a norma di legge in base al D. Lgs. 81/2008;
- organizzare i ripristini necessari su componenti di impianti elettrici, da effettuarsi con personale di officina o con enti terzi;
- coordinare le attività di approvvigionamento e gestione ricambi, anche predisponendo le specifiche tecniche o richieste di acquisto (di componenti, di servizi, di pezzi di ricambio) di beni e servizi necessari al funzionamento dello stabilimento.

Responsabile Amministrazione

A diretto riporto diretto del Direttore delle Centrali, ma anche con riporto funzionale all'interno della Direzione Amministrazione e Controllo, il Responsabile amministrativo ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- supervisionare, organizzare e coordinare i servizi amministrativi, contabili e finanziari della Società;
- assicurare che la parte contabile delle transazioni economiche patrimoniali e finanziarie venga gestita in base alla normativa vigente;

- collaborare con la struttura centralizzata dell'*Industrial Controlling* alla realizzazione dei bilanci contabili.

Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione

A diretto riporto diretto del Direttore delle Centrali, il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- svolgere i compiti previsti dall'art. 33, D. Lgs. 81/2008;
- provvedere all'aggiornamento del DVR e del D.V.R.I., interfacciandosi con le funzioni centrali di Acciaierie d'Italia S.p.A. in AS, promuovendo anche riunioni di coordinamento;
- predisporre programmi di formazione in adempimento a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e dal D. Lgs. 105/2015 per il personale sociale operante in centrale;
- supportare i vari responsabili della centrale nella predisposizione di attività lavorative fornendo ogni necessaria collaborazione su temi di sicurezza ed effettuando valutazioni tecniche dei DPI;
- provvedere all'aggiornamento del Sistema di Gestione SGS e SGI (per la parte inerente alla sicurezza) conformemente alle norme e alla relativa documentazione interna (Manuale, procedure, istruzioni operative);
- fornire supporto nei rapporti con l'Organismo di Vigilanza e gli Enti di Controllo in occasione di visite ispettive e provvede agli aggiornamenti di notifica SEVESO (D. Lgs. 105/2015);
- svolgere le funzioni di controllo operativo di sicurezza, conformemente alle procedure e alle pratiche operative, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Responsabile Ambiente ed Ecologia

A diretto riporto diretto del Direttore delle Centrali, il Responsabile Ambiente ed Ecologia ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- predisporre programmi di formazione in adempimento a quanto previsto dalle norme ambientali per il personale operante in centrale;
- supportare i vari responsabili della centrale nella predisposizione di attività lavorative fornendo ogni necessaria collaborazione su temi di ambiente;
- provvedere all'aggiornamento del Sistema di Gestione SGA e SGI (per la parte relativa all'ambiente) conformemente alle norme e alla relativa documentazione interna (Manuale, procedure, istruzioni operative);
- fornire supporto nei rapporti con l'Organismo di Vigilanza e gli Enti di Controllo, in occasione di visite ispettive e provvede agli aggiornamenti di notifica verso le Autorità di Controllo;
- svolgere le funzioni di controllo operativo ambientale, conformemente alle procedure e pratiche operative, nel rispetto della normativa in materia ambientale.

Figure in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Società ha individuato specifiche figure responsabili in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e conferito alle stesse specifiche deleghe e sub-deleghe con doveri e poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

La Struttura Commissariale ha individuato, con atto notarile, il Direttore Generale quale:

- Datore di Lavoro e Committente ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
- Responsabile ai fini della prevenzione degli incidenti rilevanti per i siti che rientrano nell'ambito di applicazione del D. Lgs. n. 105/2015

La Società ha quindi individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Rischi di Incidenti Rilevanti (tra i quali, il Direttore Salute e Sicurezza), tenendo conto della complessità e della struttura organizzativa della Società nonché degli obblighi e degli adempimenti previsti dalla normativa applicabile, al fine di assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e del rischio. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio deleghe, sub-deleghe, procure, lettere di nomina e designazione, ordini di servizio, comunicazioni organizzative che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali organigrammi e procedure.

Figure in materia di Ambiente

La Società ha individuato specifiche figure responsabili in materia di Ambiente e conferito specifiche deleghe e sub-deleghe con doveri e poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di Ambiente e dalle autorizzazioni ambientali vigenti.

La Struttura Commissariale ha individuato con atto notarile il Direttore Generale quale Responsabile degli obblighi derivanti dalla disciplina in materia ambientale ai sensi del D. Lgs. 152/2006 e di ogni altra normativa applicabile.

La Società ha quindi individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in materia ambientale (tra i quali vi è il Direttore Ambiente ed Ecologia di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. per gli aspetti di consulenza in materia), tenendo conto della complessità e della struttura organizzativa della Società, degli obblighi e degli adempimenti previsti dalla normativa applicabile nonché delle autorizzazioni ambientali vigenti, al fine di assicurare le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo degli impatti ambientali.

Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio deleghe, sub deleghe e procure, lettere di nomina e designazione, ordini di servizio, comunicazioni organizzative che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali organigrammi e procedure.

Inoltre, la Società si avvale mediante rapporti *Intercompany* delle competenti strutture di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. per lo svolgimento di specifiche attività, tra le quali:

Direttore Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare i cui principali compiti in materia di *compliance* 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*;
- 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 Funzioni competenti, 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;
- rappresentare la Società nei rapporti con amministrazioni pubbliche comunitarie, statali, regionali e locali, nonché nei rapporti con terzi;
- 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 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 alla Struttura Commissariale;
- 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.

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 anche, in particolare, in ambito di D. Lgs. n. 231/2001, in raccordo con la Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A in A.S.;
- 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;
- supportare, in accordo con la Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., il processo di comunicazione interna delle Norme aziendali di nuova emissione.

Direttore Salute e Sicurezza, i cui principali compiti sono:

- svolgere una funzione di indirizzo e coordinamento consulenziale in materia di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- assicurare supporto al Management nella gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro per garantire coerenza rispetto alle indicazioni fornite dal Datore di Lavoro e agli obblighi e adempimenti previsti dalla normativa applicabile.

Direttore Ambiente ed Ecologia, i cui principali compiti sono:

- svolgere una funzione di indirizzo e coordinamento consulenziale in materia di tutela ambientale;
- assicurare supporto al Management nella gestione ambientale per garantire coerenza rispetto agli obblighi e adempimenti previsti dalla normativa applicabile nonché dalle autorizzazioni ambientali vigenti;
- assistere i delegati ambientali nelle attività connesse con il mantenimento e/o ottenimento di provvedimenti autorizzativi;
- rappresentare la Società nei rapporti con le competenti amministrazioni pubbliche e i soggetti terzi.

2.5. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ADI ENERGIA S.R.L. IN A.S.

Adl Energia in A.S. 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'Amministrazione Straordinaria ed alla disciplina della stessa, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli;
- assicurare la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- assicurare la tutela delle posizioni dei creditori dell'Amministrazione Straordinaria;
- 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 delle Tre Linee 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 dal Direttore Generale, dal Direttore delle Centrali e dalle Direzioni/Funzioni della Società e del Gruppo, 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 e di Gruppo, diverse da quelle appartenenti al primo livello di controllo, che svolgono compiti di monitoraggio e gestione dei tipici rischi aziendali (es. Legale & *Compliance*, 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 Struttura Commissariale, alla quale riporta direttamente, con la Direzione Legale, *Compliance*, Affari Generali, Immobiliare con l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 ed ulteriori soggetti che in azienda e nel Gruppo partecipano al Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

Attribuzione di Ruoli e Responsabilità

Il sistema organizzativo di Adl Energia in A.S. 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 di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., 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/ordini di servizio**, emesse dal Direttore Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. per formalizzare e comunicare a tutti i dipendenti variazioni delle strutture organizzative o la costituzione di nuove strutture

Gli strumenti organizzativi sono riflessi nel sistema dei poteri di seguito descritto, che, all'interno del sistema organizzativo di Adl Energia in A.S., 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., 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 atti definiscono, ove necessario, poteri di organizzazione, gestione e controllo, ed eventualmente di spesa, adeguati alla struttura e alla dimensione dell'organizzazione e alla natura dei compiti assegnati per le differenti tipologie di attività.

Gli Accordi Intercompany

Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. eroga servizi in favore delle altre Società del Gruppo, tra cui anche Adl Energia in A.S., nelle aree che riguardano:

- Acquisti;
- Comunicazione interna ed esterna;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Legale, Compliance, Affari Generali e Immobiliare;
- Gestione dei contenziosi giudiziali, stragiudiziali e degli accordi transattivi;
- Information Technology;
- Risorse Umane;
- Investimenti e ingegneria;
- Internal Auditing.

Lo svolgimento di tali servizi, finalizzato all'ottimizzazione delle risorse disponibili e del know-how esistente, in una logica di efficienza, è regolato all'interno di rapporti 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 da accordi in forma scritta, nell'ambito, ove applicabili, delle procedure per la scelta e l'incarico dei consulenti della procedura di Amministrazione Straordinaria.

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 l'obbligo espresso di garantire la conformità a tutte le normative nazionali vigenti: ad es., civilistiche, penali, tributarie, amministrative;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Nell'ambito della gestione degli accordi infragruppo, la gestione dei flussi finanziari avviene nel rispetto dei principi di tracciabilità e di documentabilità delle operazioni effettuate, di coerenza con i poteri e le responsabilità assegnate, nonché con i principi delineati dalla Policy Fiscale.

Il Sistema Normativo Interno

La Società si è dotata di un Sistema Normativo Interno – composto da codici, policy, procedure e istruzioni operative – in aggiornamento e revisione, che 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 negli ambiti qualità, salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, nonché con le pratiche operative standard presenti nel sito della Società. Costituisce inoltre la base per la *compliance* in materia ESG (*Environmental, Social and Governance*).

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 potrebbero 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 tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza. Si precisa che tale principio non trova necessariamente applicazione per colui che è stato identificato quale Datore di Lavoro o per i soggetti da questi delegati o ulteriormente 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, nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali, adeguati meccanismi di profilazione degli utenti, al fine di garantire il principio della segregazione dei compiti.

La Tracciabilità

Tutte le attività svolte da Adl Energia in A.S. 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 (Organismo di Vigilanza, enti certificatori, etc.) la Società valuta l'efficacia e l'efficienza del proprio sistema di organizzazione aziendale e permette alla Struttura Commissariale 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.

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

In data 28 maggio 2024, la Società, insieme alle altre società del Gruppo, scaduto il precedente contratto del 28 giugno 2017 che prevedeva anche un obbligo di acquisto, ha stipulato un contratto di affitto di ramo d'azienda (il "Contratto") con le società, rientranti nel c.d. "perimetro ex-Ilva", congiuntamente denominate anche "**ILVA in A.S.**", "**Società Concedenti**" o "**Concedenti**", e 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**");
- 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 competenza 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)¹⁴, così come meglio individuati nel Contratto e nei relativi accordi collegati;
- alcuni immobili (come meglio indicati nel Contratto);
- talune partecipazioni societarie e consortili;
- i centri di servizio (come meglio indicati nel Contratto);

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.

Inoltre, 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;

¹⁴ Quanto al ramo d'azienda di proprietà di Tillet, si veda *infra*.

- 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.

L'ammissione delle società del Gruppo Acciaierie d'Italia alla procedura di Amministrazione Straordinaria ha determinato un mutamento della situazione giuridica e di fatto rispetto al contesto dell'originaria aggiudicazione della gara e ha reso irrealizzabile l'adempimento, da parte delle società affittuarie del Gruppo Acciaierie d'Italia, dell'obbligo di acquisto dei rami d'azienda di proprietà delle società del Gruppo ILVA entro il termine fissato al 31 maggio 2024.

In data 27 maggio 2024, il Gruppo ILVA e le società operative del Gruppo Acciaierie d'Italia (ossia Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., Adl Tubiforma S.r.l. in A.S., Adl Energia S.r.l. in A.S., Adl Servizi Marittimi S.r.l. in A.S. e Adl Socova S.a.s. in A.S.) hanno sottoscritto un **Nuovo Contratto di Affitto** con obbligo condizionato di acquisto con decorrenza dal 1° giugno 2024 sino al 31 dicembre 2030. Il Nuovo Contratto d'Affitto prevede tra l'altro che:

- i. le società operative del Gruppo Acciaierie d'Italia, già affittuarie dei rami d'azienda di proprietà del Gruppo ILVA, proseguiranno nella gestione di tali rami d'azienda senza alcuna soluzione di continuità e, quindi, senza dar luogo ad alcuna retrocessione dei predetti rami d'azienda;

- ii. le parti del Nuovo Contratto di Affitto dovranno svolgere congiuntamente tutte le attività necessarie per procedere alla vendita coordinata di tutti i beni, diritti e rapporti pertinenti alle imprese di gestione dei rami d'azienda di proprietà del Gruppo ILVA, ivi inclusi i beni, diritti e rapporti di cui sono titolari le Società Affittuarie del Gruppo Acciaierie d'Italia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ADI ENERGIA S.R.L. IN A.S.

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 delle disposizioni e dei principi in esso contenuti:

- **la Struttura Commissariale:** nell'ambito dell'esercizio dei poteri gestori e delle funzioni degli organi di amministrazione della Società – in ragione del venir meno dei poteri assembleari e del Consiglio di Amministrazione – per l'intera durata della procedura di Amministrazione Straordinaria;
- **il Direttore Generale:** nell'ambito delle attività di gestione corrente dell'impresa.
- tutti i **dipendenti** della Società;
- tutti i dipendenti di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. che, per ragioni di servizio nell'ambito di funzioni centralizzate, siano coinvolti anche nella gestione di pratiche di AdI Energia S.r.l. in A.S.;
- con riferimento ai principi della Parte Generale ed eventualmente a parte dei presidi contenuti nelle Parti Speciali, tutti i **collaboratori** e i **soggetti terzi** (compresi, ma non limitatamente a Fornitori) 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, alla base anche dei principi ESG (*Environmental, Social, Governance*).

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

- diffondere una cultura orientata al controllo e al c.d. *"Risk Management"* e alla *"Risk Governance"*;
- rappresentare uno strumento di compliance utile a rafforzare l'implementazione delle procedure aziendali in chiave ESG (*Environmental, Social, Governance*);
- 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, anche nell'ottica di una informativa di sostenibilità;
- 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, con particolare riguardo al rispetto delle normative vigenti, alla salvaguardia della salute e sicurezza, dell'ambiente ed alla responsabilità sociale;
- 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 normativa interna di riferimento;
- 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 Adl Energia in A.S. è stato elaborato tenendo conto dell'attività concretamente svolta dalla Società nell'ambito dell'Amministrazione Straordinaria, 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*).

La costruzione del presente Modello si è articolata nelle seguenti fasi:

1. **Individuazione, analisi delle attività di potenziale rilevanza** ai fini della commissione dei reati presupposto richiamati dal Decreto e mappatura dei rischi-reato, con annessa individuazione (i) delle attività sensibili/processi correlabili a tali rischi-reato, (ii) delle strutture aziendali che presidiano tali attività, (iii) delle famiglie e fattispecie di reato rilevanti ai sensi del Decreto potenzialmente applicabili allo specifico contesto societario, (iv) delle ipotetiche modalità di commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto. Tale analisi è riportata all'interno della Matrice di Risk Assessment allegata al presente Modello.

Le attività di cui sopra sono svolte all'esito di una preliminare analisi e comprensione dell'assetto di *governance*, organizzativo e operativo della Società, nonché della storia pregressa dell'ente. Infatti, l'identificazione preliminare delle attività aziendali che

raccontano un potenziale scenario di accadimento del rischio-reato è stata attuata sulla base dello studio dello specifico contesto in cui, alla luce di una prima ricognizione documentale, sono stati individuati i responsabili aziendali (c.d. “**Process Owner**”) dei processi aziendali maggiormente esposti al rischio di accadimento delle fattispecie criminose incluse nel catalogo del Decreto. Sono state svolte singole interviste con i Process Owner di riferimento al fine di riscontrare le componenti del sistema di controllo interno operanti per singola area di competenza.

L’analisi dei rischi ha ricompreso una valutazione in merito alle modalità con cui le fattispecie di reato potrebbero essere attuate rispetto al contesto operativo interno in cui opera la Società, nonché una verifica dei singoli reati ipoteticamente collegabili alle specifiche attività della Società considerate a rischio.

2. **Gap analysis del sistema di controllo interno** tramite (i) l’analisi del disegno del sistema di controlli esistenti (“*as is*”) a presidio delle attività a rischio identificate, (ii) la comparazione del sistema di controllo esistente rispetto ai requisiti identificati nella metodologia applicata e nelle Linee Guida/*Best Practices* di riferimento e la contestuale valutazione di adeguatezza degli stessi, e (iii) la definizione di un piano di azioni da implementare per il rafforzamento del sistema di controllo interno in ottica di miglioramento continuo del Modello per la prevenzione dei rischi-reato di cui al Decreto, anche tramite l’adozione, integrazione e/o evoluzione del *corpus* normativo aziendale. L’approccio utilizzato per la ricognizione dei rischi, in linea con le *best practice*, ha previsto la valutazione dell’esposizione dei processi ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, 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. La metodologia utilizzata per la valutazione dell’esposizione al rischio di commissione dei reati 231 dei processi rilevanti – mappati nel corso della prima fase - è descritta all’interno della Matrice di Risk Assessment allegata al presente Modello.

3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI A ADI ENERGIA IN A.S.

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 sottostante.

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità a Adl Energia in A.S.
Reati contro la pubblica amministrazione	SI
Delitti informatici e trattamento illecito di dati	SI
Delitti di criminalità organizzata	SI
Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	SI
Delitti contro l'industria e il commercio	SI
Reati societari	SI
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	SI
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	NO
Delitti contro la personalità individuale	SI
Reati di abusi di mercato	NO
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	SI
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	SI
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	SI
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	SI
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	SI
Reati ambientali	SI
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	SI
Razzismo e Xenofobia	SI
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati	NO
Reati tributari	SI
Contrabbando	SI

FATTISPECIE DI REATO PREVISTE DAL DECRETO	Applicabilità a Adl Energia in A.S.
Responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva	NO
Reati transnazionali	SI
Delitti contro il patrimonio culturale	SI

3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

La Struttura Commissariale, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), sovrintende l'attività di aggiornamento e di adeguamento del Modello.

La Struttura Commissariale cura l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello, nonché, avvalendosi delle strutture aziendali, dei protocolli rilevanti ai fini del D. Lgs. n. 231/2001. In particolare, la Struttura Commissariale 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.

Di seguito si rappresentano i principali aggiornamenti del Modello dalla data di costituzione di Adl Energia S.r.l.

La prima versione del Modello di Arcelormittal Italy Energy S.r.l. (oggi, Adl Energia in A.S.) è stata approvata con delibera consiliare del 25 maggio 2020.

Con delibera consiliare del 29 dicembre 2020, il Modello è stato aggiornato con riferimento all'introduzione dei reati tributari nel novero dei reati ai fini del D. Lgs. 231/01.

Con delibera consiliare del 15 dicembre 2022, il Modello è stato aggiornato al fine di riflettere le modifiche societarie e organizzative intervenute ad aprile 2021 nonché le ultime modifiche normative intervenute in ambito D. Lgs. 231/2001, con riferimento all'introduzione delle seguenti famiglie di reato: Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies del D. Lgs. 231/01), Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-octies 1 del D. Lgs. 231/01) e Reati contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies e art. 25-duodevicies del D. Lgs. 231/01).

Il 24 aprile 2024 i Commissari Straordinari, nelle more della predisposizione di un Modello di Adl Energia in A.S. aggiornato, hanno adottato e confermato il Modello di Adl Energia s.r.l.

Da ultimo, il Modello è stato aggiornato al giugno 2025 al fine di riflettere le modifiche societarie e organizzative intervenute a seguito dell'ammissione della Società alla procedura di Amministrazione Straordinaria nonché le ultime novità normative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, in relazione alle modifiche legislative in ambito *whistleblowing*, introdotte con il D. Lgs. 24/2023 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"*) nonché all'introduzione nel novero dei reati presupposto del D. Lgs. 231/01:

- a seguito della conversione in legge in data 4 ottobre 2023 del D.L. 105/2023 c.d. "Decreto Giustizia", di tre nuove fattispecie di reato. Nello specifico: reati di "Turbata libertà degli incanti" e "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente" nell'art. 24 "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture"; introduzione del reato di "Trasferimento fraudolento di valori" nell'art. 25-octies.1 "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti";
- con il D. Lgs. n. 90 del 28 giugno 2024 del reato di "Estorsione informatica" e modifica/integrazione delle fattispecie di "Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature o codici per l'accesso a sistemi informatici" (art. 615-quater c.p.); "Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici" (art. 635-bis c.p.); "Danneggiamento di sistemi informatici pubblici o di interesse pubblico" (art. 635-ter c.p.); "Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche" (art.

617-quater c.p.) e “Installazione abusiva di apparecchiature atte a intercettare comunicazioni informatiche” (art. 617-quinquies c.p.);

- con la L. 8 agosto 2024 n. 112, L. 9 agosto 2024 n. 114, unitamente al D.L. 4 luglio 2024 n. 92 del reato di “Indebita destinazione di denaro o cose mobili” tra i Reati contro la Pubblica Amministrazione di cui all’art- 25 del Decreto;
- con il D. Lgs. 141/2024 la sostituzione delle precedenti fattispecie di contrabbando di cui all’art. 25 sexiesdecies con l’introduzione dei seguenti reati:
 - “Contrabbando per omessa dichiarazione (Art. 78, D. Lgs. 141/2024)”
 - “Contrabbando per dichiarazione infedele (Art. 79, D. Lgs. 141/2024)”
 - “Contrabbando nei regimi marittimi e aerei (Art. 80, D. Lgs. 141/2024)”.
 - “Contrabbando di tabacchi lavorati (Art. 84, D. Lgs. 141/2024)”
 - “Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (Art. 40- bis, D. Lgs. 504/1995)”
 - “Fabbricazione clandestina di tabacchi lavorati (Art. 43, D. Lgs. 504/1995)”
 - “Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (Art. 40, D. Lgs. 504/1995)”
 - “Fabbricazione clandestina di alcol e bevande alcoliche (Art. 41, D. Lgs. 504/1995)”.

4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

Adl Energia in A.S. ha ritenuto opportuno e necessario adottare un proprio Codice di Condotta Aziendale, insieme alle proprie consociate, 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 condizione primaria per il raggiungimento degli obiettivi aziendali anche in ottica di sostenibilità.

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* della Società, perseguono l'obiettivo di diffondere una cultura aziendale improntata all'etica, all'onestà, all'integrità e alla trasparenza aziendale.

Il Codice di Condotta viene approvato dalla Struttura Commissariale ed ha come destinatari la Struttura Commissariale stessa, i Procuratori, i dipendenti, nonché tutti coloro che operano 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 delle Informazioni Riservate**

Tutti i destinatari del Modello e del Codice di Condotta che entrano in possesso di informazioni riservate di Adl Energia in A.S. hanno la responsabilità di riconoscere, proteggere e difendere tali informazioni e la proprietà intellettuale di Adl Energia in A.S. nonché a rispettare quella di terzi.

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

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Adl Energia in A.S. 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 d'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, segnalando attraverso le modalità previste dalla Società le situazioni di conflitto reale o potenziale.

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

Adl Energia in A.S. condivide i valori e l'integrità con fornitori e collaboratori 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. La Società adotta accurati processi di selezione e qualifica di fornitori e collaboratori basati sui principi di obiettività, competenza, trasparenza, integrità e qualità nel pieno rispetto della legalità, non tollerando in nessun modo pratiche collusive.

- **Tutela della Concorrenza**

Adl Energia in A.S. 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.

- **Protezione dei Dati Personali**

Adl Energia in A.S. 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**

Adl Energia in A.S. 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**

Adl Energia in A.S. 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.

- **Rapporti con Autorità e Istituzioni Pubbliche**

Adl Energia in A.S. si impegna fortemente a svolgere le proprie attività e a rappresentare i propri interessi in maniera leale, corretta e trasparente prestando tutta la collaborazione necessaria nel rigoroso rispetto dei principi di indipendenza e imparzialità della Pubblica Amministrazione e in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni rendendo dichiarazioni mendaci o non completamente veritiere. In particolare, con riguardo ad eventuali iniziative provenienti dagli Enti di controllo, Adl Energia in A.S. si impegna a fornire la massima collaborazione promuovendo e sostenendo il dialogo e la cooperazione attiva con Autorità e Istituzioni internazionali, nazionali e locali.

- **Trasparenza dell'Informativa Societaria**

I dati, le informazioni e i documenti relativi alla gestione sociale di Adl Energia in A.S sono forniti alle funzioni vigilanti della procedura di Amministrazione Straordinaria secondo le tempistiche di legge nonché, ove richiesto e nel rispetto della normativa applicabile, agli Enti di controllo preposti allo svolgimento delle rispettive attività.

Veridicità, accuratezza, completezza, chiarezza e tempestività dell'informativa societaria rappresentano i principi fondamentali per garantire a tutti gli stakeholder di avere un'immagine trasparente della situazione economica, patrimoniale e finanziaria di Adl Energia in A.S.

- **Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Adl Energia in A.S. 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 del sito produttivo della Società e pertanto si impegna a rispettare tutte le norme, 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 Adl Energia in A.S. 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 e responsabili.

- **Tutela dell'Ambiente**

Adl Energia in A.S. 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 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 Adl Energia in A.S., 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 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, dei Direttori. Al fine di assicurare tali requisiti, i membri dell'OdV devono agire con autonomia di giudizio, riportando direttamente alla Struttura Commissariale 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 dalla Struttura Commissariale, 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 alla Struttura Commissariale, 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 alla Struttura Commissariale.

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

La Struttura Commissariale, considerate le dimensioni della Società, il suo assetto organizzativo e le caratteristiche del *business*, istituisce l'Organismo di Vigilanza che potrà assumere composizione sia collegiale sia monocratica, identificando per la nomina a membro dell'Organismo soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui al successivo paragrafo 5.4.

La Struttura Commissariale nomina l'Organismo di Vigilanza stabilendone la composizione (collegiale o monocratica) e il compenso, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente (o del singolo componente), dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui ai paragrafi che precedono.

La durata in carica dei membri (o del componente singolo) dell'OdV è stabilita dalla Struttura Commissariale che lo ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

Alla scadenza della carica, i membri (o il singolo componente) 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), la Struttura Commissariale 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, l'OdV deve dichiarare l'assenza di motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o incompatibilità dell'OdV:

- essere (o essere stato negli ultimi tre anni) membro del Comitato di Sorveglianza
- essere legato da relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con i membri della Struttura Commissariale, con il Direttore Generale e con i Direttori 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 (o il singolo componente) dell'OdV sono tenuti a comunicare, senza indugio, alla Struttura Commissariale, 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 della Struttura Commissariale;
- i casi in cui la Struttura Commissariale accerti, dopo la nomina, che il componente l'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 (o il singolo componente) dell'Organismo di Vigilanza, sotto la propria responsabilità, debbono comunicare tempestivamente al Presidente dell'OdV (in caso di organismo a composizione collegiale) e alla Struttura Commissariale il sopravvenire di una delle cause di sospensione di cui sopra.

La Struttura Commissariale, in ogni caso, qualora venga comunque a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione citate provvede, nella sua prima riunione successiva, a dichiarare la sospensione dalla carica.

Nell'ipotesi di sospensione, la Struttura Commissariale dispone la nomina di un supplente, tenendo conto delle specifiche competenze del componente sostituito.

Fatte salve diverse previsioni di legge e regolamentari, la sospensione non può durare oltre sei mesi, entro i quali la Struttura Commissariale – 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 successiva a tale termine. La Struttura Commissariale decide 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.¹⁵

Inoltre, la Struttura Commissariale può, in ogni tempo, revocare, per giusta causa e con delibera motivata il componente 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

Il componente dell'Organismo, successivamente alla nomina, decade 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.

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza deve comunicare tempestivamente e alla Struttura Commissariale il sopravvenire di una delle cause di decadenza di cui sopra. La Struttura Commissariale, anche in tutti gli altri casi in cui viene comunque a conoscenza del verificarsi di una

¹⁵ Qualora la sospensione riguardi il Presidente dell'Organismo di Vigilanza collegiale, 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.

causa di decadenza, nella prima riunione utile, procede alla dichiarazione di decadenza dell'interessato dalla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e alla sua sostituzione.

Cessazione per Rinuncia

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza (anche se monocratico) può rinunciare in qualsiasi momento all'incarico con un preavviso di almeno due mesi attraverso comunicazione scritta da inviarsi alla Struttura Commissariale che nella prima riunione utile, procede alla sostituzione.

Cessazione per sopravvenuta Incapacità o Morte

In tali casi, la Struttura Commissariale, nella prima riunione utile, procede alla sostituzione del componente dell'OdV.

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.

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 alla Struttura Commissariale, cui riferisce tramite il proprio Presidente, se in composizione collegiale, o direttamente a mezzo del componente unico, se in composizione monocratica. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente alla Struttura Commissariale.

I compiti e le attribuzioni dell'OdV non possono essere sindacati da alcun altro ente o struttura aziendale, fermo restando che la Struttura Commissariale 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 ed effettività del Modello nonché dell'aggiornamento dello stesso. L'Organismo di Vigilanza si avvale, nello svolgimento delle proprie funzioni, del supporto della Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S.

L'Organismo di Vigilanza valuta la congruità del proprio *budget* annuale.

Ogni componente 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* alla Struttura Commissariale).

Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza assicura la riservatezza delle informazioni di cui venga in possesso. Ogni componente dell'Organismo di Vigilanza si astiene 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 alla Struttura Commissariale, 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 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.

Flussi Informativi verso la Struttura Commissariale

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente alla Struttura Commissariale 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, o secondo le diverse scadenze previste dal Regolamento, alla Struttura Commissariale 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 predispone altresì un rendiconto annuale delle spese sostenute nell'ambito del *budget* assegnato.

Unitamente alla relazione, l'OdV trasmette alla Struttura Commissariale il piano dell'attività.

Oltre alle informazioni riportate nella relazione semestrale, l'OdV segnala tempestivamente alla Struttura Commissariale, 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 alla Struttura Commissariale, 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 dalla Struttura Commissariale 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 alla Struttura Commissariale, 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 della Struttura Commissariale o di altri Destinatari del Modello di cui sia venuto a conoscenza.

La Struttura Commissariale 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 della Struttura Commissariale 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

I flussi informativi verso l'OdV sono diretti ad agevolare l'attività di vigilanza o a segnalare eventi che abbiano generato o possano generare violazioni o tentata elusione del Modello o del Codice di Condotta aziendale che hanno o potrebbero avere rilievo ai sensi del Decreto.

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, la **Direzione Internal Audit** di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. trasmette i seguenti flussi, comunque, ogni qualvolta l'OdV ne faccia richiesta: 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 convocati dall'Organismo di Vigilanza per richiedere 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 (anche qualora 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 a quanto stabilito nell'ultimo periodo del presente paragrafo e 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 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 attività istruttorie 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 dei componenti della Struttura Commissariale e Procuratori ai quali sono state contestate le fattispecie di reato di cui al Decreto;
 - dello svolgimento di procedimenti giudiziari aventi ad 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 (ad es. Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ASL, INPS, INAIL) 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, escluse quelle relative a illeciti attribuibili all'OdV medesimo;
- 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 e delle Segnalazioni

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.adienergia@adiinas.com;
- mediante posta ordinaria indirizzata all'Organismo di Vigilanza di Adl Energia s.r.l. in A.S., da indicarsi specificamente quale destinatario della missiva, presso Milano, Viale Certosa 239, 20151.

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.

5.8. WHISTLEBLOWING

Il Gruppo Acciaierie d'Italia, composto da Acciaierie d'Italia in A.S., Adl Tubiforma in A.S., Adl Servizi Marittimi in A.S., Adl Energia in A.S., Adl Socova in A.S., si è dotato di una Procedura Whistleblowing comune a tutte le società del Gruppo dando attuazione alle novità legislative introdotte dal Decreto Legislativo n. 24/2023. La procedura in oggetto ha identificato, ai sensi dell'art. 4 del Decreto, quale gestore della Segnalazione la Direzione Internal Audit di Adl in A.S. e ha adottato come canale preferenziale per la gestione della Segnalazione un'apposita piattaforma denominata EQS Integrity.

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.

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 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 formata e autorizzata a gestire le Segnalazioni e a 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, 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), anche in caso di segnalazione anonima, denominata EQS Integrity Line, 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 Segnate, delle persone comunque menzionate nella Segnalazione, nonché del contenuto delle Segnalazioni e della relativa documentazione;
 - a mezzo lettera cartacea solo nel caso non sia presentata in forma anonima, all’indirizzo di posta ordinaria: Adl Energia s.r.l. in Amministrazione Straordinaria – 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 (canale preferenziale), che prevede anche la possibilità di registrare un messaggio vocale;
 - tramite richiesta di incontro diretto, presidiato da misure di tutela della riservatezza;
- sia, infine, mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata sempre per il tramite della Piattaforma WB.

Tale incontro sarà organizzato dal Gestore della Segnalazione entro un termine ragionevole, utilizzando il canale di comunicazione offerto dalla Piattaforma WB.

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, resa disponibile attraverso i canali aziendali. 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, 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. A tal fine, la Società adotta le più opportune iniziative per promuovere e diffondere la conoscenza nel Modello stesso. L'OdV monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione, la diffusione e la formazione sul Modello.

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:

- alla Struttura Commissariale;
- ai dipendenti nella loro generalità;
- ai dipendenti operanti in specifiche aree di rischio;
- ai Direttori/Responsabili di Funzione;
- 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;
- condivisione del Codice di Condotta Aziendale e del Modello con tutto il personale in forza, e con i nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda, con richiesta attestante la presa visione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni, con successiva formazione dedicata;
- disponibilità del Modello e del Codice di Condotta per tutti i Destinatari, in qualsiasi momento, tramite piattaforme digitali;
- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice di Condotta conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto.

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 o comunque dedicati;

- per il restante personale della Società, informativa in sede di assunzione, nonché sessioni di formazione realizzate con modalità *e-learning*.

La Direzione Risorse Umane ha il compito di avviare, con il supporto della Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., tutte le attività di formazione sul Modello e sul Codice di Condotta 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 e condivisione del Modello, del Codice di Condotta, del Codice Anticorruzione e della Procedura Whistleblowing nella pagina personale dell'utente sul Portale Aziendale – 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 in aula, così come al corso con modalità *e-learning*, è obbligatoria; la Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. monitora e verifica con il supporto della Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. che il percorso formativo sia fruito da tutto il personale coinvolto.

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 protezione dei dati personali.

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 Adl Energia in A.S.

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: 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, e l'assunzione dell'obbligo a mantenere un comportamento conforme alle prescrizioni negli stessi contenute. Eventuali deroghe nella formulazione delle clausole di presa visione ed accettazione del Codice di Condotta e del Modello della Società dovranno essere autorizzate dalla Direzione Legale, Compliance, Affari Generali, Immobiliare di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S.

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.

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. 24/2023), 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 rilevino infondate.

A tal fine, la Società garantisce la riservatezza del 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 dell'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 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 DELLA STRUTTURA COMMISSARIALE E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ

Misure nei confronti della Struttura Commissariale

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti della Struttura Commissariale 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 delle prescrizioni previste nel Modello e/o nel Codice di Condotta ovvero di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento illecito da parte di Dirigenti, 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 una 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 costituire notevole inadempimento delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice di Condotta, ovvero nelle parti integranti degli stessi, il Dirigente può incorrere nel licenziamento per giustificato motivo soggettivo 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 adotti, 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, la Società dovrà tenere in specifica considerazione, caso per caso, secondo il principio di proporzionalità, le seguenti circostanze: 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.

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 DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ. ISTRUTTORIA E TRATTI GENERALI.

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 aziendali 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, del Codice di Condotta o della Procedura Whistleblowing, 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 della 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 generale, e salve le eccezioni di cui ai paragrafi successivi nel caso di illeciti commessi da soggetti apicali, 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 di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. L'attività di istruttoria è demandata alla Direzione Internal Audit di Acciaierie

d'Italia S.p.A. in A.S. 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. Laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione – il Gestore delle Segnalazioni si rivolge alle funzioni aziendali competenti (anche condividendo il rapporto predisposto) perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza.

La Direzione Internal Audit di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. fornisce inoltre evidenza dei risultati delle verifiche condotte all'Organismo di Vigilanza mediante appositi flussi informativi periodici o spot.

7.6. SEGNALAZIONI RIGUARDANTI LA STRUTTURA COMMISSARIALE

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 della Struttura Commissariale, ne devono informare il Direttore Generale (oltre agli altri soggetti individuati al paragrafo 6.5.1 della Procedura Whistleblowing) il quale valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle Autorità competenti, tenuto conto 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.

7.7. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il procedimento di accertamento dell'illecito con riguardo ai Dirigenti è espletata nel rispetto delle disposizioni normative nonché dei contratti collettivi applicabili, da considerarsi prevalenti rispetto a quanto contenuto nel presente Modello in caso di discordanza.

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, nei casi in cui l'autore della presunta violazione sia il Direttore Generale, l'OdV o il Gestore delle Segnalazioni, ovvero la funzione aziendale di volta in volta competente, trasmette alla Struttura Commissariale 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.

Nel caso in cui l'autore della presunta violazione sia un dirigente diverso dal Direttore Generale, la relazione contenente gli elementi di cui sopra è trasmessa al Direttore Generale.

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione, il Direttore Generale o, nei casi in cui quest'ultimo sia l'autore della presunta violazione, la Struttura Commissariale (nel seguito, per entrambi "l'Organo Procedente"), convoca, per tutti i provvedimenti disciplinari ad eccezione del licenziamento, tramite la Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., 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/o 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 Procedente 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 Procedente può decidere, ed eventualmente proporre, la 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.

7.8. IL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE NEI CONFRONTI DI QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

Il procedimento di applicazione della sanzione nei confronti di quadri, impiegati e operai avviene nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei contratti collettivi applicabili, da considerarsi prevalenti su quanto contenuto nel presente paragrafo in caso di discordanza.

In particolare, l'OdV, o il Gestore delle Segnalazioni (la Direzione *Internal Audit*), trasmette alla Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S. 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 di Acciaierie d'Italia S.p.A. in A.S., 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 la Struttura Commissariale sia informata in merito agli esiti delle verifiche interne ed al profilo sanzionatorio applicato nei confronti dei dipendenti.

7.9. 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 trasmette alla Struttura Commissariale 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.