



Modello di Organizzazione,
Gestione e Controllo
ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

[APPROVATO DAL CONSIGLI DI AMMINISTRAZIONE IL 07/05/2018]

RIFERIMENTI DI REVISIONE		
Versione del documento	Data	Motivo della revisione
00	07 maggio 2018	Adozione MOG 231 - Pima stesura
01	04 agosto 2022	Aggiornamento

CONTROLLO DEL DOCUMENTO		
Data	Approvato da	Firma
04 agosto 2022	Consiglio di Amministrazione	Luigi Rapullino

INDICE

PREMESSA: REVISIONE DEL MODELLO 231	4
SEZIONE PRIMA.....	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231.....	4
1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI	4
1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO.....	5
1.3. LE SANZIONI COMMINATE DAL DECRETO	5
1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	6
1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	7
SEZIONE SECONDA	7
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIDERALBA.....	7
2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ.....	7
2.2. RESPONSABILITÀ 231 NEI GRUPPI DI IMPRESA.....	8
2.3. MODELLO DI GOVERNANCE.....	9
2.4. FINALITÀ DEL MODELLO.....	9
2.5. DESTINATARI	10
2.6. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO.....	11
2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO	11
2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI	12
2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	13
2.10. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE	15
2.11. IL SISTEMA "DELEGHE E PROCURE" IN SIDERALBA	16
2.12. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	16
2.13. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ-AMBIENTE	17
2.13. CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO.....	17
2.14. CODICE ETICO E MODELLO	18
2.15. SISTEMA DISCIPLINARE (ALLEGATO B)	18
SEZIONE TERZA.....	19
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	20
3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI.....	23
3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	24
SEZIONE QUARTA	26
4 WHISTLEBLOWING.....	26
4.1. SEGNALAZIONE DI ILLECITI: PRINCIPI GENERALI.....	26
4.2. PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	26
4.3. CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI	27
4.4. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO.....	28
4.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI	28
SEZIONE QUINTA	28
5. DIFFUSIONE DEL MODELLO	28
5.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE	28
5.2. INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER.....	29
5.3. OBBLIGHI DI VIGILANZA.....	29
SEZIONE SESTA.....	29
6. ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	29

ALLEGATI.....	31
ALLEGATO A – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001	31
ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE	31

- PARTE GENERALE -

PREMESSA: REVISIONE DEL MODELLO 231

In considerazione della recente introduzione nel catalogo dei reati presupposto 231 di nuove “famiglie di reato”, nonché di cambiamenti societari e organizzativi intervenuti successivamente alla data di adozione del presente Modello, Sideralba S.p.A., al fine di assicurare l’adeguatezza e l’efficacia del proprio Modello 231, su impulso dell’Organismo di Vigilanza, ha provveduto ad aggiornare il presente Modello, da intendersi quale nuova versione revisionata ed aggiornata, rispetto alla precedente versione “Rev. 00 maggio 2018”.

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, che reca la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito anche il **“D.Lgs. 231/2001”** o, anche solo il **“Decreto”**), entrato in vigore il 4 luglio 2001 in attuazione dell’art. 11 della Legge-Delega 29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’ente le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa dell’ente deriva dal compimento di reati, espressamente indicati nel D.Lgs. 231/2001, commessi, *nell’interesse o a vantaggio dell’ente stesso*, da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che ne esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo (i cosiddetti *“soggetti apicali”*), ovvero che siano sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti *“soggetti sottoposti”*).

Oltre all’esistenza dei requisiti sopra descritti, il D.Lgs. 231/2001 richiede anche l’accertamento della colpevolezza dell’ente, al fine di poterne affermare la responsabilità. Tale requisito è riconducibile ad una *“colpa di organizzazione”*, da intendersi quale mancata adozione, da parte dell’ente, di misure preventive adeguate a prevenire la commissione dei reati elencati al successivo paragrafo, da parte dei soggetti individuati nel Decreto.

Laddove l’ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un’organizzazione idonea ad evitare la commissione di tali reati, attraverso l’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Occorre precisare che la responsabilità amministrativa della persona giuridica si aggiunge a quella penale, ma non annulla, la responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il reato; entrambe queste responsabilità sono oggetto di

accertamento di fronte al giudice penale.

La responsabilità dell'impresa può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 231/2001), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei e diretti in modo non equivoco a commettere il delitto, ma l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Per il dettaglio delle "famiglie di reato" attualmente ricomprese nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001, si rimanda all'Allegato A¹- Elenco Reati ex DLgs.231 del presente documento.

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

L'impianto sanzionatorio introdotto dal Decreto mira non soltanto a colpire il patrimonio dell'ente, ma anche la sua operatività, vietando e/o limitando l'esercizio delle attività nel cui ambito il reato risulti commesso. In particolare, l'art. 9 prevede due tipologie differenti di sanzioni:

- pecuniarie: applicabili in tutti i casi di illecito 231, in misura variabile a seconda della gravità del reato e delle condizioni economiche e capacità patrimoniale dell'ente;
- interdittive: applicabili in concorso con le sanzioni pecuniarie, su base temporanea, nelle ipotesi di maggiore gravità o nell'eventualità di reiterazione di reati, secondo una graduazione di intensità che prevede, in ordine di gravità decrescente:
 - l'interdizione dall'esercizio dell'attività nel cui ambito si sia verificato l'illecito;
 - la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - il divieto di contrattare con la P.A., salvo che per ottenere la prestazione 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.
- Preme, inoltre, evidenziare che le misure interdittive sono applicabili anche in sede cautelare – ossia prima della definizione del giudizio di merito a carico dell'Ente, ove sussistano gravi indizi in ordine alla responsabilità dell'ente stesso, ovvero pericolo di reiterazione del reato – sin dalla fase delle indagini preliminari.

Inoltre, sono previste, a titolo di sanzioni accessorie:

¹ Omissi.

- la confisca del prezzo o del profitto del reato, applicabile senza limitazioni e diretta a evitare che l'ente si arricchisca ingiustamente tramite la commissione del reato;
- la pubblicazione della sentenza di condanna, da applicarsi congiuntamente alle sanzioni interdittive, nei casi di particolare gravità.
- Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli artt. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e 26 (delitti tentati), non insorge alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa qualora dimostri che:

- l'organo dirigente 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 curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

1.5. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

In forza dell'articolo 4 del Decreto, l'ente può essere considerato responsabile, in Italia, per la commissione all'estero di taluni reati. In particolare, l'art. 4 del Decreto prevede che gli enti aventi la sede principale nel territorio dello Stato rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli da 7 a 10 del codice penale, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Pertanto, l'ente è perseguibile quando:

- in Italia ha la sede principale, cioè la sede effettiva ove si svolgono le attività amministrative e di direzione, eventualmente anche diversa da quella in cui si trova l'azienda o la sede legale (enti dotati di personalità giuridica), ovvero il luogo in cui viene svolta l'attività in modo continuativo (enti privi di personalità giuridica);
- nei confronti dell'ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto;
- la richiesta del Ministro della Giustizia, cui sia eventualmente subordinata la punibilità, è riferita anche all'ente medesimo.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti.

Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del codice penale, in forza del quale "il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione".

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIDERALBA

2.1. OBIETTIVI E MISSION DELLA SOCIETÀ

Sideralba S.p.A., società appartenente al Gruppo Rapullino, è un'azienda siderurgica attiva nel panorama italiano e internazionale. Produce e commercializza prodotti finiti (ad es. tubi, nastri e lamiere da coils) e semilavorati e si caratterizza per un'organizzazione sempre attenta a soddisfare le esigenze dei singoli clienti, alle innovazioni di prodotto e di processo.

Sideralba ha scelto di mantenere un'impronta prettamente familiare, infatti, la gestione dell'azienda è permeata da valori solidi e immutati nel tempo che rappresentano le basi

su cui costruisce le strategie aziendali e che influenzano tutti i processi, dalla produzione fino alla relazione con i clienti.

Sideralba è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività a tutela della propria posizione ed immagine, delle aspettative dei propri stakeholder e del lavoro dei propri dipendenti ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e partner commerciali.

A tal fine, Sideralba S.p.A. ha avviato un progetto di analisi dei propri strumenti organizzativi, di gestione e di controllo, volto a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali già adottati alle finalità previste dal Decreto e ad aggiornare, quindi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

Attraverso l'adozione e l'aggiornamento del Modello, la Società intende perseguire i seguenti obiettivi:

- vietare comportamenti che possano realizzare le fattispecie di reato previste dal Decreto;
- diffondere la consapevolezza che dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e dei principi del Codice Etico, possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (di natura pecuniaria e interdittiva) anche a carico della Società;
- consentire alla Società di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, grazie ad un sistema strutturato di protocolli e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema.

2.2. RESPONSABILITÀ 231 NEI GRUPPI DI IMPRESA

Il decreto legislativo n. 231 del 2001 non prevede una disciplina specifica per l'ipotesi in cui il reato sia stato posto in essere nell'ambito di un gruppo di imprese.

Tra i soggetti indicati dall'art. 1 del decreto 231, quali destinatari della normativa, infatti, non sono menzionati i gruppi di imprese che *“l'ordinamento giuridico considera unitariamente solo nella prospettiva economica. Nella prospettiva del diritto, il gruppo, infatti, risulta privo di autonoma capacità giuridica e costituisce un raggruppamento di enti dotati di singole e distinte soggettività giuridiche. Pertanto, il gruppo, non essendo a sua volta un ente, non può considerarsi, diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del decreto 231”*².

Tale lacuna legislativa ha condotto a diverse interpretazioni e ad alcune pronunce di merito che hanno esteso la responsabilità alla società controllante o a più imprese del gruppo, mediante il richiamo all'interesse di gruppo o alla figura dell'amministratore di fatto.

² Linee guida Confindustria giugno 2021.

La possibilità che la responsabilità ai sensi del D.lgs 231/01 possa estendersi anche alla holding e alle altre società del gruppo non è prevista, però, in maniera automatica per la sola esistenza del rapporto di controllo o di collegamento all'interno di un Gruppo. Il giudice deve esplicitamente individuare e motivare la sussistenza dei criteri di imputazione della responsabilità da reato anche in capo alle controllate, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. (cfr. Cass., VI Sez. pen., sent. n. 2658 del 2014)

Secondo le linee guida redatte da Confindustria, le holding possono essere ritenute responsabili per il reato commesso nell'attività della controllata soltanto se:

1. il reato presupposto sia stato commesso nell'interesse o vantaggio diretto oltre che della controllata, anche della controllante;
2. il reato sia stato commesso da parte o in concorso da soggetti collegati in maniera funzionale alla controllante;
3. i soggetti di cui al punto 2 devono avere fornito un contributo causalmente rilevante³.

2.3. MODELLO DI GOVERNANCE

La corporate governance della Società, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

Assemblea dei soci: competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per l'amministrazione della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti opportuni per il raggiungimento degli scopi sociali, ad esclusione degli atti riservati – dalla legge e dallo statuto – all'Assemblea;

Collegio Sindacale: cui spetta il compito di vigilare: a) sull'osservanza della legge e dallo Statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione; b) sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Società, del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo contabile, anche in riferimento all'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione;

Organismo di Vigilanza: cui è affidato il compito di vigilare sull'effettività e l'efficacia del funzionamento del Modello nonché di verificarne gli aggiornamenti e la puntuale osservanza da parte di tutti i destinatari;

Società di revisione: incaricata a svolgere l'attività di revisione contabile.

2.4. FINALITÀ DEL MODELLO

Scopo del presente Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un reato (la cui

³ Linee guida Confindustria, giugno 2021.

commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della Società anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio); dall'altro, grazie ad una costante attività di monitoraggio, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio", di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali, in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza sull'operato delle persone rispetto alle "Aree di attività a rischio" e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

Attraverso l'adozione e l'aggiornamento del Modello, la Società intende quindi perseguire le seguenti finalità:

- vietare comportamenti che possano integrare le fattispecie di reato di cui al Decreto;
- diffondere la consapevolezza che, dalla violazione del Decreto, delle prescrizioni contenute nel Modello e/o dei principi del Codice Etico possa derivare l'applicazione di misure sanzionatorie (pecuniarie e/o interdittive) anche a carico della Società;
- diffondere una cultura d'impresa improntata alla legalità, nella consapevolezza dell'espressa riprovazione da parte della Società di ogni comportamento contrario alla legge, ai regolamenti, alle disposizioni interne e, in particolare, alle disposizioni contenute nel presente Modello e nel Codice Etico;
- dare evidenza dell'esistenza di una struttura organizzativa efficace e coerente con il modello operativo adottato, con particolare riguardo alla chiara attribuzione dei poteri, alla formazione delle decisioni e alla loro trasparenza e motivazione, ai controlli, preventivi e successivi, sugli atti e le attività, nonché alla correttezza e veridicità dell'informativa interna ed esterna;
- consentire alla Società, grazie ad un sistema di presidi di controllo e ad una costante azione di monitoraggio sulla corretta attuazione di tale sistema, di prevenire e/o contrastare tempestivamente la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto.

2.5. DESTINATARI

Le regole e le disposizioni contenute nel Modello si applicano e devono essere rispettate da tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società, dal personale dipendente, nonché da coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato della medesima.

Sono, quindi, considerati "Destinatari" del presente Modello:

- a. Organi sociali (Soci, organo amministrativo, nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società);

- b. Personale dipendente formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali;
- c. Consulenti non inquadrati in organico e chiunque eroghi (in forma individuale o associata) prestazioni in nome e/o per conto della Società o comunque sotto il Suo controllo.

A tutti i destinatari è fatto esplicito divieto di tenere qualsiasi comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, anche se realizzato nell'interesse della Società o al fine di recarle un vantaggio.

2.6. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Gli elementi fondamentali sviluppati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così riassunti:

- la mappatura delle aree a rischio e delle attività cosiddette “sensibili” associate, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati;
- la previsione di principi generali di comportamento e di principi di controllo specifici (come esplicitati nelle Parti Speciali e nei Protocolli);
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, con attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- l'adozione di un sistema sanzionatorio (allegato B⁴) volto a garantire l'efficace attuazione del Modello e contenente le misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle prescrizioni contenute nello stesso;
- lo svolgimento di un'attività di informazione e formazione sui contenuti del presente Modello (come meglio declinata nella Sezione dedicata della presente Parte Generale).

2.7. PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto. Di conseguenza, la Società ha proceduto, con il supporto di consulenti esterni, a una approfondita analisi delle proprie attività aziendali.

Nell'ambito di tale attività, la Società ha in primo luogo analizzato la propria struttura organizzativa, rappresentata nell'organigramma aziendale, che individua le direzioni e funzioni aziendali, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche e funzionali.

Successivamente, la Società ha proceduto all'analisi delle proprie attività aziendali sulla base delle informazioni raccolte dai referenti aziendali (Responsabili delle unità organizzative), che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore aziendale di relativa competenza. In particolare, l'individuazione delle aree/attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata sulla preliminare analisi:

- dell'Organigramma aziendale;
- delle deliberazioni e relazioni degli Organi amministrativi e di controllo in relazione all'assetto di corporate governance attuale;

⁴ *Omissis.*

- dell'impianto normativo aziendale (ad es. regolamenti interni, ordini di servizio);
- del sistema dei poteri e delle deleghe;
- del sistema di gestione integrato qualità-ambiente;
- del sistema di controllo interno derivante dalle prassi aziendali;
- delle indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231⁵.

I risultati dell'attività sopra descritta sono stati raccolti nelle schede tecniche di risk management che compongono il documento di risk assessment, parte integrante del presente Modello.

Nel documento di risk assessment sono stati evidenziati i possibili incroci tra l'area di riferimento e le varie ipotesi di reato richiamate dal decreto 231, con la descrizione delle modalità di attuazione dei reati che potrebbero implicare una responsabilità dell'Ente da reato e delle specifiche attività esposte a tale rischio (c.d. "attività sensibili"). Allegata al documento di risk assessment vi è poi la Matrice dei rischi 231 che evidenzia, in via di sintesi, gli incroci tra le funzioni mappate, i rischi di reato emersi e i presidi di controllo 231 esistenti, mancanti o da integrare per ogni funzione ed attribuisce, sulla base degli incroci anzidetti, un determinato livello di rischio residuo (i.e. il rischio al netto del livello di adeguatezza dei controlli riscontrati) sulle attività delle funzioni mappate.

2.8. MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ A RISCHIO-REATO: FAMIGLIE DI REATO APPLICABILI

In considerazione dell'attività di Risk Assessment, sono risultati potenzialmente realizzabili nel contesto aziendale della Società fattispecie di reato appartenenti alle seguenti famiglie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- Reati informatici (art. 24 *bis*);
- Delitti di criminalità organizzata anche transazionale (art. 24 *ter*);
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis*1);
- Reati societari (art. 25 *ter*);
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies*);
- Reati in tema di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro (art. 25 *septies*);
- Reati di 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)
- Reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies D. Lgs. 231/01);

⁵ Confindustria si propone, mediante le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, di offrire alle imprese, che abbiano scelto di adottare un modello di organizzazione e gestione, una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal decreto 231, in modo da orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli.

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*);
- Reati ambientali (art. 25 *undecies*)
- Reati in materia di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*);
- Reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*)
- Reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*).

Per il dettaglio delle fattispecie applicabili, si rimanda alle singole Parti Speciali riconducibili alle singole famiglie di reato previste dal Decreto.

2.9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Nella predisposizione del presente Modello, la Società ha tenuto conto del sistema di controllo interno esistente in azienda, al fine di verificare se esso fosse idoneo a prevenire gli specifici reati previsti dal Decreto nelle aree di attività a rischio identificate.

Il sistema di controllo interno della Società si basa, oltre che sulle regole comportamentali e sui principi di controllo specifici previsti nel presente documento, anche sui seguenti elementi:

- il Codice Etico;
- la struttura gerarchico-funzionale (organigramma aziendale);
- il sistema di deleghe e procure;
- il sistema di gestione integrato qualità-ambiente;
- il sistema istruzioni operative, regolamenti interni, ordini di servizio;
- i sistemi informativi orientati alla segregazione delle funzioni e alla protezione delle informazioni in essi contenute, con riferimento sia ai sistemi gestionali e contabili che ai sistemi utilizzati a supporto delle attività operative connesse al business.

Il sistema di controllo interno di Sideralba come sopra descritto, inteso come processo attuato dalla Società al fine di gestire e monitorare i principali rischi e consentire una conduzione aziendale corretta e sana, è in grado di garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi di controllo:

- *tracciabilità*: deve essere ricostruibile la formazione degli atti e le fonti informative/documentali utilizzate a supporto dell'attività svolta, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate; ogni operazione deve essere documentata in tutte le fasi, di modo che sia sempre possibile l'attività di verifica e controllo. L'attività di verifica e controllo deve essere a sua volta essere documentata eventualmente attraverso la redazione di verbali;
- *separazione di compiti e funzioni*: non deve esserci identità di soggetti tra chi autorizza l'operazione, chi la effettua e ne dà rendiconto e chi la controlla;
- *attribuzione delle responsabilità*: sono formalizzati i livelli di dipendenza gerarchica e sono descritte le mansioni di ciascun dipendente della Società; inoltre, sono

formalizzate le responsabilità di gestione, coordinamento e controllo all'interno della Società;

- *assegnazione di obiettivi*: i sistemi di remunerazione premianti assegnati ai dipendenti rispondono a obiettivi realistici e coerenti con le mansioni e con le responsabilità affidate;
- *poteri di firma e poteri autorizzativi*: i poteri di firma e i poteri autorizzativi interni devono essere assegnati sulla base di regole formalizzate, in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali e con una chiara indicazione dei limiti di spesa; le procure devono prevedere obblighi di rendiconto al superiore gerarchico;
- *archiviazione/tenuta dei documenti*: i documenti riguardanti l'attività devono essere archiviati e conservati, a cura del Responsabile della unità organizzativa interessata o del soggetto da questi delegato, con modalità tali da non consentire l'accesso a terzi che non siano espressamente autorizzati. I documenti approvati ufficialmente dagli organi sociali e dai soggetti autorizzati a rappresentare la Società verso i terzi non possono essere modificati, se non nei casi eventualmente indicati dalle procedure e comunque in modo che risulti sempre traccia dell'avvenuta modifica.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun "Destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio della Società.

I dipendenti della Società, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda, rispettare le regole aziendali e attenersi ai precetti del Codice Etico, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile, nonché del presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

I "Destinatari" devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli dell'azienda o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dello stesso.

I "Destinatari" hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
 - o qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
 - o qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
 - o collaborare con le strutture a ciò deputate a verificare le possibili violazioni.

Il "Destinatario" non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate.

Inoltre, ogni Responsabile di Area/Ufficio ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- promuovere l'osservanza delle norme del Codice Etico da parte dei "Destinatari";
- operare affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce una parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- adoperarsi per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili ritorsioni.

2.10. SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE

Si ritiene opportuno dare, prima di descrivere i criteri di attribuzione di deleghe e procure adottati dalla Società, una definizione degli stessi.

Per "delega" si intende quell'atto interno di attribuzione di poteri, compiti e funzioni che specifica il contenuto gestionale delle job description e viene riversato nel modello di organizzazione aziendale.

I criteri di attribuzione della delega di funzioni sono espressione di parametri mutuati dalla giurisprudenza e codificati, con valenza di portata generale, dal nuovo Testo Unico in materia di sicurezza del lavoro (art. 16 D. Lgs. 81/2008), secondo i quali:

- a. la delega risulta da atto scritto recante data certa;
- b. il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c. la delega attribuisce al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d. il delegato deve essere provvisto dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- e. la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- f. alla delega va data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante, in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Per "procura" si intende l'atto giuridico, rivolto ai terzi, con cui un soggetto (detto rappresentato) conferisce il potere di compiere atti giuridici in suo nome e nel suo interesse a un altro soggetto (detto rappresentante); gli effetti di questi atti giuridici saranno direttamente imputati al rappresentato stesso.

I criteri di assegnazione delle procure sono i seguenti:

- a) le procure generali – preordinate alla cura di tutti gli affari dell'ente rappresentato (o ad una categoria di affari) - vengono conferite soltanto ai titolari di quelle funzioni aziendali che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza dell'azienda;
- b) le procure speciali – che riguardano il compimento di specifici atti - descrivono i poteri di gestione conferiti, l'estensione dei poteri di rappresentanza e i limiti del potere di firma e/o di spesa.

Le procure conferite si estinguono con il compimento, da parte del procuratore, degli atti per cui era stata conferita la procura; con la morte del procuratore o del rappresentato; con la revoca da parte del rappresentato; con la rinuncia da parte del procuratore o con il fallimento del rappresentato.

2.11. IL SISTEMA “DELEGHE E PROCURE” IN SIDERALBA

L'articolazione chiara e formalizzata dei compiti e delle responsabilità costituisce, infatti, un importante strumento di trasparenza, separazione e bilanciamento dei poteri all'interno dell'organizzazione societaria. A tal riguardo, le Linee guida Confindustria individuano quale componente di un sistema di controllo preventivo, oltre all'adozione di un Codice Etico, alla formazione del personale e alla comunicazione interna, “un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro” per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e alla “descrizione dei compiti”, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni. In particolare, Sideralba possiede un sistema di deleghe gestorie in capo ai componenti dell'Organo Amministrativo ed è stata rilasciata procura notarile al direttore delle Risorse Umane.

2.12. GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

L'art. 6, comma 2, lett. c) del Decreto 231/2001 prevede l'obbligo di individuare specifiche modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di reati.

A tal fine, la Società opera in conformità ai principi di gestione delle risorse finanziarie, sulla base dei tre principi cardine individuati ed esplicitati dalle Linee Guida Confindustria:

1. Principio della segregazione – “Nessuno può gestire in autonomia un intero processo”. In ossequio a tale principio, la società adotta, nella gestione delle risorse finanziarie, una prassi consolidata che assicura la separazione e l'indipendenza funzionale tra coloro che assumono le decisioni di impiego delle risorse finanziarie, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali sono affidati i controlli circa la corretta gestione delle risorse finanziarie impiegate; prevedendo inoltre il costante aggiornamento dell'organigramma affinché sia sempre in linea con la realtà operativa aziendale.
2. Principio della tracciabilità – “Ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano l'utilizzazione o l'impegno di risorse finanziarie devono avere una causale espressa e verificabile ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile. Il relativo processo decisionale deve essere sempre verificabile e per nessuna ragione è consentito che i fondi della Società e la relativa movimentazione possano non essere registrati con documenti.
3. Principio del controllo – “Documentazione dell'attività di controllo”. In ossequio a tale principio, tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono essere soggette ad un sistema di controllo, esercitato dall'OdV, idoneo a documentare – ad esempio attraverso la redazione di report o verbali – lo svolgimento di verifiche e/o attività di supervisione. In particolare, la Società attiva specifici processi di monitoraggio delle risorse finanziarie, finalizzati a evitare lo stanziamento di provviste di fondi utili a perpetrare le diverse fattispecie di reato implicanti movimentazione di flussi di denaro (corruzione, riciclaggio, false comunicazioni sociali, ecc.).

2.13. ARMONIZZAZIONE DEL MODELLO 231 CON IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITÀ-AMBIENTE

Al fine di evitare ridondanze e sovrastrutture atte a creare diseconomie che rischierebbero di appesantire le attività di gestione e controllo del Modello, sino a vanificarne potenzialmente le fondamentali finalità previste dalla norma, la Società ha deciso di operare un'armonizzazione del Modello 231 con i Sistemi di gestione integrato "qualità e ambiente" già implementati all'interno dell'azienda.

Questa scelta strategica è idonea ad assicurare il corretto funzionamento del Modello nel tempo, in quanto consente di integrarne le prescrizioni e i protocolli di gestione delle attività sensibili, nel flusso dei processi aziendali correnti.

Pertanto, anche nella predisposizione del Modello 231, si è tenuto conto di tali sistemi, integrandoli, ove giudicato necessario, in modo da renderli idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati e di controllo sulle fattispecie di attività sensibili.

Seguendo questa metodologia di apprezzamento dell'esistente, il Modello, ferma restando la sua funzione peculiare descritta ai paragrafi precedenti, mira a inserirsi armonicamente nel più generale processo aziendale di conformità ai sistemi di gestione già implementati.

Tra gli aspetti che costituiscono valore aggiunto ricavabile dall'introduzione del Modello 231 nella Società non va trascurata la possibilità di costruire, attraverso la sua integrazione con i sistemi di gestione adottati, un vero e proprio sistema di «governance aziendale»: il vantaggio deriva dal fatto che il Modello 231 è un sistema di controllo interno che può essere esteso anche agli aspetti operativi seguiti dagli altri sistemi.

L'integrazione si basa sui seguenti aspetti:

- redazione unificata dei documenti che illustrano le strategie e gli obiettivi di controllo;
- formalizzazione del sistema di organizzazione e ripartizione di ruoli e funzioni;
- sviluppo unificato dei documenti di pianificazione dei rischi;
- individuazione di istruzioni integrate per lo svolgimento delle mansioni;
- processi coordinati di monitoraggio e reporting.

2.13 CERTIFICAZIONI DI PRODOTTO

Sideralba oltre alla certificazione qualità UNI EN ISO 9001 e alla certificazione UNI EN ISO 14001 possiede anche le seguenti certificazioni di prodotto:

- UNI EN 10219-1:2006 - Profilati cavi saldati formati a freddo per impieghi strutturali di acciai non legati e a grano fine - Parte 1: Condizioni tecniche di fornitura;
- EN 12899-1:2007 - Segnaletica verticale permanente per il traffico stradale - Sostegni /Fixed vertical road traffic signs; Supports;
- DOP EN 12899 - Sostegni forniti come prodotti da magazzino per l'utilizzo con segnali stradali verticali in funzione delle caratteristiche geometriche;
- UNI EN 1090-1:2009+A1:2011 – Esecuzione di strutture di acciaio in classe di esecuzione fino a EXC2 secondo UNI EN 1090-2;
- DOP EN 1090
- DOP EN 10219 – GRADO S275J2H
- DOP EN 10219 – GRADO S275J0H
- DOP EN 10219 – GRADO S355J0H
- DOP EN 10219 – GRADO S355J2H
- DOP EN 10219 – GRADO S235JRH.

2.14 CODICE ETICO E MODELLO

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità e dei valori fondanti la propria attività, ha adottato il Codice Etico (di seguito, alternativamente il “Codice”), che sancisce una serie di regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e dei terzi che operano su mandato della stessa (per quanto applicabile allo specifico rapporto).

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi del Codice Etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell’ambito di operatività del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico della Società afferma comunque principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

L’organo competente a verificare la corretta attuazione del Codice tra tutti i destinatari è l’OdV, che ne cura anche l’aggiornamento rispetto all’evoluzione normativa, al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società e agli sviluppi economici, finanziari e commerciali dell’attività d’impresa.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell’applicazione del Codice Etico nell’ambito delle mansioni di propria competenza. I destinatari possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all’Organismo di Vigilanza, che provvederà a valutare la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell’identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate.

Viceversa, per le segnalazioni in mala fede, effettuate con dolo o colpa grave, il cui contenuto sia gravemente infondato o non supportato da prove concrete, e con evidente contenuto diffamatorio o calunnioso, sarà applicata una sanzione in base ai contenuti del Sistema Disciplinare Aziendale.

2.15 SISTEMA DISCIPLINARE (ALLEGATO B)

L’art. 6, comma 2, lett. e) e l’art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale, sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione), che l’esonero da responsabilità dell’ente è subordinato, tra l’altro, alla prova dell’avvenuta introduzione di “un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”. Il Sistema Disciplinare completa e rende effettivo il Modello Organizzativo, il cui fine è evitare che vengano commessi reati, non reprimerli quando siano già stati commessi. La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e con finalità deterrenti), applicabili in caso di violazione delle regole adottate dalla società in attuazione dei principi di riferimento contenuti nel Modello, rende efficace l’azione dell’Organismo di Vigilanza e ha lo scopo di garantire l’effettività e la coerenza del 231 Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell’esimente rispetto alla responsabilità della Società. L’applicazione del sistema disciplinare e

delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità giudiziaria a carico dell'autore della condotta criminosa, rilevante ai sensi del D. Lgs. n.231/2001. Per il dettaglio si rimanda all'allegato al presente documento "Sistema disciplinare" (**Allegato B – Sistema Disciplinare**⁶).

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma 1, del D. Lgs. 231/2001 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

Il Decreto richiede che l'Organismo di Vigilanza svolga le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con i singoli Organi e con i singoli responsabili delle Direzioni.

L'Organismo di Vigilanza⁷ è nominato dal Consiglio di Amministrazione che resta in carica in base alla durata indicata nella delibera di nomina; i suoi membri sono rieleggibili e rimangono comunque in carica fino alla formale designazione dei successori.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza si dota di un proprio regolamento operativo che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione. La composizione dell'Organismo è stata definita in modo da garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: requisito assicurato dal posizionamento all'interno della struttura organizzativa nella posizione di unità di *staff* dell'Organo Gestorio, in modo tale da consentire l'esercizio dei propri poteri senza interferenze o limitazioni da parte di altri organi o funzioni dell'ente, ivi compreso l'Organo Gestorio che è uno dei soggetti controllati dall'Organismo di Vigilanza. Infatti, va a questo proposito affermato che l'Organismo di Vigilanza, a seguito della nomina da parte dell'Organo Dirigente, esercita i poteri di iniziativa e controllo sull'applicazione e l'osservanza del Modello anche nei confronti dello stesso Organo Dirigente;
- Professionalità: requisito questo garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza. In particolare, la composizione prescelta garantisce idonee conoscenze giuridiche e dei principi e delle tecniche di controllo e monitoraggio, nonché dell'organizzazione aziendale e dei principali processi della Società;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del

⁶ *Omissis*.

⁷ Con riguardo alla durata temporale minima per carica dell'OdV, non esiste uno specifico riferimento normativo. A garanzia del requisito dell'indipendenza dell'OdV, lo stesso dovrebbe essere costituito con un mandato la cui durata non sia ancorata alla durata del mandato del CdA."

Modello da parte dei Destinatari, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale della Società.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con il Consiglio di Amministrazione. Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società e professionisti esterni.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni alla Società, non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

3.1. CAUSE DI INELEGGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Costituiscono cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti dell'O.d.V.:

- la sussistenza delle circostanze di cui all'art. 2382 c.c. (Ineleggibilità e decadenza degli amministratori) e quelle di cui all'art. 2399 c.c. (Ineleggibilità e decadenza dei sindaci);
- aver riportato una sentenza di condanna penale passata in giudicato che esclude, secondo le leggi vigenti, l'accesso ai pubblici impieghi;
- essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto;
- aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, in relazione a reati della stessa indole di quelli previsti dal Decreto.

È altresì motivo di decadenza con effetto immediato il venir meno, nel corso del periodo di carica, dei requisiti che hanno determinato l'individuazione dei componenti stessi all'atto delle nomine in virtù della carica societaria o del ruolo organizzativo rivestito.

È facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare la sospensione da membro dell'Organismo nel caso in cui lo stesso sia raggiunto da avviso di garanzia per uno dei reati di cui al Decreto, fatta salva la facoltà di una sua completa reintegrazione in caso di mancato rinvio a giudizio ovvero assoluzione in dibattimento.

In ogni caso è fatto obbligo per il componente dell'Organismo di comunicare al Consiglio di Amministrazione di essere destinatario di un avviso di garanzia.

In caso di sospensione di un membro dell'Organismo, il Consiglio d'Amministrazione provvederà all'immediata nomina temporanea di un sostituto.

Costituiscono cause di revoca dei componenti dell'O.d.V.:

- il verificarsi in corso di mandato di anche una sola delle cause di ineleggibilità o decadenza sopra elencate;
- il venir meno dei requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione;
- l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'O.d.V. risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del Decreto 231 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- il grave inadempimento delle funzioni e/o doveri dell'Organismo di Vigilanza.

La revoca dell'Organismo o di un suo membro compete al Consiglio di Amministrazione, che provvede contestualmente alla sua sostituzione nel rispetto delle modalità previste.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione e sentiti gli altri membri dell'O.d.V. e il Collegio Sindacale.

L'O.d.V. provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento Operativo, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la coerenza ai contenuti del presente Modello.

3.2. POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sulla diffusione all'interno della Società della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;
- vigilare sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- vigilare sulla validità e adeguatezza del Modello attraverso la verifica di coerenza fra i comportamenti osservati dai soggetti aziendali ed i presidi definiti nel modello;
- vigilare sull'attuazione e sull'osservanza del Modello nell'ambito delle aree di attività potenzialmente a rischio di reato;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione l'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- coordinarsi e collaborare con gli altri organi di controllo;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati" (es. indirizzo di posta elettronica), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio di reato;

- verificare e controllare la regolare tenuta ed efficacia di tutta la documentazione inerente alle attività/operazioni individuate nel Modello potendo accedere a tutta la documentazione e informazioni ritenute utili nell'ambito del monitoraggio;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- avvalersi del supporto del personale dipendente della Società, nonché del Datore di Lavoro per i temi di sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro, o di eventuali consulenti esterni per problematiche di particolare complessità o che richiedono competenze specifiche (ad es. in ambito ambientale);
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute, predisporre una relazione sulla attività svolta e proporre all' area Legale/Personale l'eventuale adozione delle sanzioni di cui alla Sezione dedicata del presente Modello;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello, ritenute fondate, nel caso di verifica di comportamenti in contrasto con i principi e le norme di comportamento del modello da parte delle figure apicali della stessa.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Aree/Uffici aziendali;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle strutture aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, all'Area/Ufficio competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni del Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali e, in caso di spese eccedenti il *budget*, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

Ferma la responsabilità civile per l'incarico conferito e fuori dalle ipotesi di concorso nel reato di cui all'art. 110 c.p., dalla lettura complessiva delle disposizioni che disciplinano l'attività e gli obblighi dell'Organismo emerge che ad esso sono devoluti compiti di controllo, non in ordine alla potenziale realizzazione dei reati rilevanti ex D.Lgs. 231/01, bensì al funzionamento ed all'osservanza del Modello.

E' il Consiglio di Amministrazione il soggetto responsabile dell'omesso adeguamento della Società alle prescrizioni del Decreto, anche in riferimento al corretto esercizio dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'Organismo di Vigilanza.

3.3. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DEGLI ORGANI SOCIETARI

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Nell'ambito di tale macro-flusso si distinguono due linee di report:

1) Generale su base annuale

All'atto dell'incarico ed all'inizio di ogni anno successivo, l'Organismo comunica il piano delle attività che intende svolgere nel corso dell'anno, con specificazione dell'oggetto delle attività (verifica della mappatura delle aree a rischio, adeguatezza e rispetto del Modello, adozione di opportune iniziative per la formazione del personale ecc.);

Alla chiusura dell'anno solare, l'Organismo formalizza un report delle attività svolte ed un riepilogo delle risultanze da essa emerse, ivi compreso il riepilogo delle risultanze emerse in esito all'esame dei flussi informativi ricevuti dai soggetti aziendali e ad eventuali accertamenti compiuti in ordine ai processi aziendali a rischio reato;

2) Particolare, su base continuativa

L'Organismo informa il Consiglio di Amministrazione sulle conclusioni emerse dall'analisi dei flussi informativi ricevuti e dai controlli eventualmente perpetrati sui processi a rischio reato, laddove abbia rilevato particolari situazioni critiche e che richiedano l'intervento del vertice aziendale per l'adozione di eventuali azioni correttive da intraprendere sul Modello ovvero in ordine al soggetto aziendale che abbia tenuto comportamenti difformi rispetto a quanto ivi previsto.

L'Organismo, in quest'ambito non si limita ad adempiere a mero obbligo di comunicazione avverso il vertice aziendale ma compie anche, ove necessario, una valutazione delle singole circostanze rilevate fornendo proposte di modifiche, non vincolanti, da attuarsi per il superamento delle carenze riscontrate.

Le comunicazioni verso il vertice societario devono avvenire sempre in forma scritta, anche mediante supporto elettronico (ad es. e-mail con ricevuta di lettura) ed essere conservate, da parte dell'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo.

In ogni caso all'organismo di vigilanza può essere sempre richiesto dal Consiglio di Amministrazione di dare comunicazioni o presentare relazioni in merito all'attività svolta anche al di fuori delle ipotesi innanzi citate.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, nonché al fine di un completo e corretto esercizio dei propri compiti, l'Organismo ha inoltre facoltà di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aziendali aventi responsabilità operative.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento sia dal Consiglio di Amministrazione che dal Collegio Sindacale; a propria volta l'Organismo ha facoltà di richiedere la convocazione dei predetti soggetti per questioni inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche. L'Organismo di Vigilanza si relaziona altresì su base periodica (con cadenza almeno annuale) con il Collegio Sindacale prima dell'approvazione del Bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'attività di reporting sopra indicata sarà documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell'Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti.

3.4. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Aree/Uffici della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

A tale proposito devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza le seguenti informazioni:

- su base periodica, le informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Aree/Uffici (c.d. flussi informativi), secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Aree/Uffici;

- su base occasionale ogni altra informazione, di qualsivoglia natura, attinente all'attuazione del Modello e/o del Codice Etico nelle aree di attività a rischio-reato, nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo (c.d. segnalazioni).

I Destinatari devono riferire all'Organismo di Vigilanza ogni informazione relativa a comportamenti che possano integrare violazione delle prescrizioni del Decreto e/o del Modello e/o del Codice Etico, nonché specifiche fattispecie di reato.

A tal fine è istituito un canale dedicato di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza,
sideralbaodv231@gmail.com

Resi noti al personale della Società ed ai quali potranno essere inviate le eventuali segnalazioni, e il cui accesso è riservato ai soli componenti dell'Organismo. Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli, e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Accertata la fondatezza della segnalazione relativa a violazioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo:

- per le violazioni da parte del personale dipendente dà immediata comunicazione per iscritto alla Direzione Risorse Umane e Legale per l'avvio delle conseguenti azioni;
- per le violazioni da parte delle altre figure apicali della Società dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Oltre alle informazioni sopra indicate, devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, nonché modifiche statutarie o dell'organigramma aziendale;
- esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione scritta dell'Organismo di Vigilanza di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni

e, comunque la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, collaboratori della Società, e più genericamente a tutti coloro che abbiano accesso alle strutture della Società;

- presunte violazioni del Codice Etico.

In aggiunta, le funzioni preposte trasmettono all'Organismo le variazioni intervenute nei processi e nelle procedure nonché gli interventi correttivi e migliorativi pianificati con conseguente stato di realizzazione.

L'Organismo, con il supporto della Società, definisce le modalità di trasmissione di tali informazioni, dandone comunicazione alle Direzioni tenute al relativo invio.

Tutte le informazioni, la documentazione, ivi compresa la reportistica prevista dal Modello, e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza – e allo stesso pervenute - nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere custodite dall'Organismo in un apposito archivio cartaceo e/o informatico.

SEZIONE QUARTA

4 WHISTLEBLOWING

4.1. SEGNALAZIONE DI ILLECITI: PRINCIPI GENERALI

I destinatari del Modello che sono a conoscenza di eventuali situazioni di rischio di commissione di reati nel contesto aziendale o comunque di condotte che si pongano in contrasto con le prescrizioni del Modello poste in essere da altri destinatari, hanno l'obbligo di segnalarle tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Infatti, tutti i destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con la Società nel garantire effettività e coerenza al Modello, rendendo note, senza ritardo, situazioni di rischio (possibilmente prima che sfocino in illeciti penalmente rilevanti) od anche di illeciti penali già consumati (onde evitare che i danni già prodottisi abbiano conseguenze permanenti o comunque reiterate nel tempo).

A tal fine la Società adotta, con il presente Modello, un sistema di gestione virtuosa delle segnalazioni in conformità all'art. 6, comma 2-bis, del Decreto. Tale sistema – c.d. "whistleblowing" – da un lato contribuisce a individuare e contrastare possibili illeciti, dall'altro serve a creare un clima di trasparenza in cui ogni destinatario è stimolato a dare il suo contributo alla cultura dell'etica e della legalità aziendale, senza timore di subire ritorsioni da parte degli Organi Sociali, dei superiori gerarchici o dei colleghi eventualmente oggetto delle segnalazioni.

Al contempo, la Società adotta uno specifico sistema disciplinare mirato alla tutela a) della riservatezza e non discriminazione dei segnalanti in buona fede e b) della reputazione e dignità dei soggetti segnalati in mala fede.

4.2. PRESUPPOSTI ED OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

L'obbligo di segnalazione vige ogni qual volta il destinatario del Modello abbia il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza – entrambi fondati su elementi di fatto precisi e concordanti – di comportamenti penalmente illeciti o comunque tesi ad aggirare le prescrizioni del Modello, realizzati da dipendenti o rappresentanti

dell'organizzazione. In particolare, la segnalazione rilevante ha ad oggetto due tipi di condotte:

- comportamenti illeciti ai sensi del D. Lgs. 231/01, vale a dire condotte penalmente rilevanti in quanto suscettibili di integrare reati "presupposto" richiamati dal D. Lgs. 231/01, anche nella forma del semplice tentativo;
- violazioni del modello 231 della Società, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte: in tal caso la segnalazione ha ad oggetto condotte che, quand'anche non abbiano rilevanza penale diretta, in ogni caso contravvengono al sistema di prevenzione dei reati messo in atto dalla Società, in quanto violano i principi di controllo (generali o specifici), i presidi o le procedure aziendali richiamate nel Modello Organizzativo. In entrambi i casi, la Società e l'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo, sanzionato dall'apposito Sistema Disciplinare allegato al presente Modello⁸, di trattare la segnalazione in maniera riservata, nelle more dell'accertamento delle eventuali responsabilità. In particolare, i dati personali dei soggetti coinvolti nella segnalazione (in primis, i nomi del segnalante e del segnalato) non devono essere rivelati senza il consenso degli interessati – a meno che non sia la legge a richiederlo espressamente per esigenze di giustizia penale – al fine di proteggere tali soggetti da possibili ritorsioni da parte di colleghi o superiori gerarchici.

4.3. CANALI DI COMUNICAZIONE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

L'Organismo di Vigilanza è l'organo preposto dalla Società al compito specifico di ricevere, analizzare, verificare e gestire (anche con l'eventuale supporto di altre funzioni aziendali) le segnalazioni, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D. Lgs. 231/2001. A tal fine, l'OdV adotta un proprio protocollo di gestione delle segnalazioni "protette", autonomo e distinto rispetto a quello di gestione dei flussi informativi periodici richiesti alle funzioni aziendali oggetto del paragrafo precedente.

La società, pertanto, sta adottato un canale alternativo informatico che preveda l'inoltro delle segnalazioni di eventuali condotte illecite, garantisca la tutela dell'identità del segnalante (i dati personali criptati e trattati con tecnica di pseudonimizzazione in conformità con il Regolamento UE 2016/679) nonché la riservatezza delle informazioni segnalate (policy di accesso ai dati).

Al fine di regolamentare il processo di ricezione, istruttoria e accertamento delle segnalazioni, incluse quelle anonime, effettuate da coloro che vengono a conoscenza di un illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001, la società sta implementando una piattaforma whistleblowing in conformità a quanto richiesto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/01 e un'apposita procedura whistleblowing 231 (che costituirà allegato al presente Modello⁹).

Un soggetto segnalante, qualora abbia il ragionevole sospetto che si sia verificato o che possa verificarsi una violazione al Modello 231, avrà la possibilità di effettuare una segnalazione all'OdV (Organismo di Vigilanza).

⁸ *Omissis.*

⁹ *Omissis.*

4.4. TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

In conformità ai principi di riferimento del Modello e del Codice Etico, l'autore della segnalazione non può subire alcun pregiudizio per la segnalazione effettuata in buona fede, anche nel caso in cui, a seguito del successivo approfondimento di indagine, essa risulti infondata. In particolare, la Società ha l'obbligo di proteggere il segnalante da qualsiasi azione discriminatoria e ritorsiva conseguente alla segnalazione, quali ad esempio il demansionamento, il mobbing e il licenziamento.

Viceversa, sarà compito della Società attivare le procedure interne per la valutazione dell'applicabilità di sanzioni disciplinari a carico del segnalatore che effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Allo stesso modo, la Società ha l'obbligo di tutelare la riservatezza dell'identità dei soggetti segnalati, salvi gli obblighi di legge, nonché di sanzionare chiunque violi le misure poste a tutela della riservatezza del segnalante o del segnalato durante la fase di accertamento delle responsabilità.

A tali fini, il Sistema Disciplinare allegato al presente Modello¹⁰ prevede una sezione dedicata specificamente alle sanzioni apprestate dalla Società a carico dei trasgressori del sistema di segnalazione di cui al presente Modello, cui si rinvia per la descrizione delle varie ipotesi di violazione formalizzate in quella sede.

4.5. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Ogni report, informazione, segnalazione e/o valutazione delle stesse, previsti dal Modello, è conservato dall'OdV in appositi archivi custoditi presso la propria segreteria tecnica, nel rispetto delle norme di legge e del presente Modello.

SEZIONE QUINTA

5. DIFFUSIONE DEL MODELLO

5.1. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Sideralba, consapevole dell'importanza che gli aspetti formativi e informativi assumono in una prospettiva di prevenzione, definisce un programma di comunicazione e formazione volto a garantire la divulgazione ai Destinatari dei principali contenuti del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti, nonché delle prescrizioni del Modello.

Le attività di informazione e formazione nei confronti del personale sono organizzate prevedendo diversi livelli di approfondimento in ragione del differente grado di coinvolgimento del personale nelle attività a rischio-reato. In ogni caso, l'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di divulgazione in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui gli stessi operano e del fatto che gli stessi rivestano o meno funzioni di rappresentanza e gestione della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse che in futuro saranno inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative dovranno essere previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di

¹⁰ *Omissis.*

aggiornamenti e/o modifiche del Modello.

Con riguardo alla diffusione del Modello nel contesto aziendale la Società si impegna a:

- inviare una comunicazione a tutto il personale avente ad oggetto l'avvenuta adozione e/o aggiornamento del presente Modello;
- pubblicare il Modello sulla intranet aziendale e/o su qualsiasi altro strumento di comunicazione ritenuto idoneo;
- organizzare attività formative dirette a diffondere la conoscenza del D.Lgs. 231/2001 e delle prescrizioni del Modello, nonché pianificare sessioni di formazione per il personale in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'Area Legale/Personale e disponibile per la relativa consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque sia legittimato a prenderne visione.

5.2. INFORMATIVA PER I COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Potranno essere altresì fornite ai Collaboratori Esterni e ai Partner apposite informative sulle politiche e le procedure adottate da Sideralba sulla base del presente Modello Organizzativo nonché il testo delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

5.3. OBBLIGHI DI VIGILANZA

Tutti i soggetti aziendali i quali abbiano funzioni di vigilanza nei confronti di altri esponenti/soggetti aziendali hanno l'obbligo di esercitarla con la massima diligenza, segnalando all'OdV, secondo le modalità previste nel presente Modello e negli appositi documenti normativi aziendali, eventuali irregolarità, violazioni e inadempimenti.

In caso di mancato rispetto dei suddetti obblighi, i soggetti aziendali con funzioni di vigilanza saranno sanzionati in conformità alla loro posizione all'interno della Società secondo quanto previsto nel "Sistema Sanzionatorio", allegato al presente documento¹¹.

SEZIONE SESTA

6. Adozione e Aggiornamento del Modello

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa all'Organo Amministrativo. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.

¹¹ *Omissis*.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett.b) e art. 7, comma 4 lett.a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni ed elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

Restano in capo all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- condurre ricognizioni periodiche volte ad identificare eventuali aggiornamenti al novero dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- coordinarsi con il responsabile di Area/Ufficio per i programmi di formazione per il personale;
- interpretare la normativa rilevante in materia di reati presupposti, nonché le Linee Guida eventualmente predisposte, anche in aggiornamento a quelle esistenti, e verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alle prescrizioni normative o relative alle Linee Guida;
- verificare le esigenze di aggiornamento del Modello.

I Responsabili delle Aree/Uffici interessate elaborano e apportano le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero, qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello. Le funzioni aziendali competenti curano altresì le modifiche o integrazioni alle procedure necessarie per dare attuazione alle eventuali revisioni del presente Modello.

Le modifiche, gli aggiornamenti e le integrazioni del Modello devono essere sempre comunicati all'Organismo di Vigilanza.

ALLEGATI

ALLEGATO A – ELENCO REATI ATTUALMENTE INCLUSI NEL D.LGS. 231/2001

ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE