

Linee guida

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001





Indice

| | |
|---|---|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Ferriere Nord S.p.A. | 3 |
| 3. Il Decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante | 3 |
| 4. La costruzione e l'aggiornamento del Modello | 4 |
| 5. La struttura del Modello e i destinatari | 4 |
| 6. Struttura organizzativa, sistemi di controllo e di prevenzione | 5 |
| 7. L'organismo di vigilanza (OdV) | 5 |
| 8. Segnalazioni | 6 |
| 9. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello | 6 |
| 10. Sistema disciplinare | 6 |



1. Premessa

Il presente documento riassume il contenuto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Ferriere Nord S.p.A. ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito, per brevità, anche solo il “Modello”), al fine di evidenziarne gli aspetti principali e le finalità.

Il presente documento deve intendersi, pertanto, come un sommario a fini divulgativi; esso non sostituisce il Modello in vigore.

2. Ferriere Nord S.p.A.

Ferriere Nord S.p.A. (di seguito, per brevità, “Ferriere Nord” o la “Società”) rappresenta la principale realtà industriale del Gruppo Pittini, *leader* a livello internazionale nella produzione di acciaio per il settore dell’edilizia e dell’industria meccanica.

3. Il Decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito, per brevità, anche “D.lgs. 231/2001” o il “Decreto”), ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità in sede penale degli enti per alcune fattispecie di reato, tassativamente indicate dal Decreto (di seguito, i “Reati Presupposto” o anche solo “Reati”), commesse, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, da soggetti che rivestono funzioni apicali o sottoposti all’altrui direzione.

Il Decreto prevede la possibilità per gli enti di essere esonerati da tale forma di responsabilità, qualora:

- a) l’organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza di tale modello, nonché di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone fisiche hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione, gestione e controllo;
- d) il Reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di cui alla precedente lettera b).

4. La costruzione e l'aggiornamento del Modello

Allo scopo di ottemperare alle previsioni del D.lgs. 231/2001, Ferriere Nord S.p.A. ha inteso predisporre un Modello di organizzazione, gestione e controllo che tenesse conto delle peculiarità della propria realtà aziendale, in coerenza con il sistema di *governance* e le *policy* esistenti, al fine di rafforzare i presidi che consentono alla Società di prevenire la commissione dei Reati Presupposto e di sensibilizzare tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con la medesima.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ferriere Nord è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi, dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, alle Linee Guida di Confindustria.

A tale fine, la Società ha proceduto, in particolare, ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale (c.d. *as-is analysis*), al fine di identificare le aree di attività che presentano potenziali profili di rischio in relazione alla commissione dei Reati indicati dal Decreto (c.d. *risk assessment*).

L'analisi svolta ha consentito di identificare i settori potenzialmente soggetti alla commissione dei Reati Presupposto, relativamente ai quali sono stati definiti adeguati presidi di controllo e procedure operative per la prevenzione e la mitigazione del rischio di commissione dei Reati.

5. La struttura del Modello e i destinatari

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Ferriere Nord – oltre che dal Codice Etico, che ne costituisce parte integrante e sostanziale – è costituito da:

- a) una parte generale, avente la funzione di descrivere i contenuti del Decreto, le fattispecie di Reato Presupposto, le possibili sanzioni e le condizioni per l'esenzione da responsabilità; i processi sensibili; i requisiti ed il ruolo dell'Organismo di Vigilanza; i flussi informativi; la formazione e l'informazione; il sistema disciplinare;
- b) più parti speciali, le quali descrivono, con riferimento alle specifiche fattispecie di Reato, i protocolli, le regole ed i principi di controllo e di comportamento idonei a governare le attività per le quali è stato rilevato un rischio potenziale di commissione dei Reati presupposto.

Il Modello adottato da Ferriere Nord è rivolto a tutti i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori, i partner nonché tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società o intrattengono con quest'ultima un rapporto di lavoro o di collaborazione, anche di natura non subordinata (i "Destinatari").

6. Struttura organizzativa, sistemi di controllo e di prevenzione

La struttura organizzativa di Ferriere Nord è orientata a garantire la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, al fine di assicurare la massima efficienza.

È presente, inoltre, un sistema di procure e deleghe, a cui viene dato un adeguata forma di pubblicità, nel cui ambito i poteri di rappresentanza sono conferiti entro definiti limiti e le responsabilità sono debitamente distribuite.

Vi è, inoltre, un corpo procedurale interno, costituito da protocolli e procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi aziendali.

Il Modello si inserisce, peraltro, nei più ampi sistemi di controllo interni a Ferriere Nord S.p.A., costituiti principalmente:

- 1) dalle singole funzioni aziendali e dai responsabili di ciascuna area;
- 2) da sistemi di controllo ad hoc, per quanto riguarda determinate attività sensibili, in particolare – e a titolo esemplificativo – in materia di ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, flussi finanziari e Information Technology;
- 3) dall'Organismo di Vigilanza e dal Collegio Sindacale.

7. L'organismo di vigilanza (OdV)

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001, il soggetto al quale l'organo dirigente affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, deve essere *“un organismo dell'ente e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo”*.

Il requisito dell'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo in capo all'Organismo di Vigilanza è garantito:

- dall'indipendenza gerarchica rispetto agli organi sociali sui quali è chiamato a vigilare, ponendosi in posizione di *staff* e riportando all'alta direzione aziendale;
- dall'assenza di compiti operativi;
- dall'autonomia finanziaria, derivante dall'assegnazione di un *budget* di spesa annuale, stabilito con delibera del C.d.A. tenuto conto delle richieste dell'Organismo di Vigilanza.

Oltre all'autonomia dei poteri di iniziativa e controllo prevista dal Decreto, Ferriere Nord S.p.A. ha ritenuto di allinearsi alle Linee Guida di Confindustria nonché alla giurisprudenza in materia, che indicano come necessari anche i requisiti di professionalità e di continuità di azione.

All'OdV è affidato, tra gli altri, il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari in relazione alle diverse tipologie di Reato;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e sull'effettiva capacità di quest'ultimo di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, in relazione alle mutate condizioni aziendali e alle novità legislative e regolamentari.



8. Segnalazioni

In conformità con quanto disposto dal D.lgs. 231/2001, il Modello adottato da Ferriere Nord prevede un doppio sistema di canali informativi volti a consentire la trasmissione di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza.

È stata, infatti, attivata una casella di posta elettronica idonea a ricevere, da soggetti a ciò preposti, segnalazioni circostanziate di comportamenti non conformi ai principi e alle previsioni del Modello o del Codice Etico.

Inoltre, ai sensi della Legge n. 179 del 2017 (c.d. "whistleblowing"), aggiornata ai sensi del D.Lgs. 24/2023, Ferriere Nord ha implementato una Piattaforma Whistleblowing al fine di consentire a ciascun Destinatario di poter effettuare segnalazioni a tutela dell'integrità dell'ente aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello.

9. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello

Ai fini dell'efficacia del Modello, è obiettivo di Ferriere Nord S.p.A. garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei processi sensibili.

Il sistema d'informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata dall'Organismo di Vigilanza in collaborazione con le funzioni aziendali competenti.

L'adozione del Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in azienda.

Inoltre, il Codice Etico e il Modello, parte generale e parte speciale, sono stati messi a disposizione di tutti i dipendenti di Ferriere Nord S.p.A. sui portali aziendali a ciò specificatamente destinati.

Il Codice Etico è altresì consultabile sul sito www.pittini.it.

10. Sistema disciplinare

Il Modello costituisce un complesso di regole alle quali tutti i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi, anche ai sensi di quanto previsto – con specifico riferimento ai Dipendenti della Società – dai rispettivi CCNL in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari.

La violazione delle previsioni del Modello, dei protocolli di attuazione e del Codice Etico comporta, infatti, l'instaurazione del procedimento disciplinare e l'applicazione delle relative sanzioni, ai sensi della legge e del CCNL vigente.

 **PITTINI**
STEEL AHEAD