

Linee guida

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





Indice

1. Premessa	3
2. Siderpotenza 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 Siderpotenza 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. Siderpotenza S.p.A.

Siderpotenza S.p.A. (di seguito, per brevità, “Siderpotenza” 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, Siderpotenza 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 Siderpotenza 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 indicati dal Decreto, relativamente ai quali sono stati definiti adeguati presidi di controllo e procedure operative per la prevenzione e la mitigazione del rischio di commissione.

5. La struttura del Modello e i destinatari

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Siderpotenza, coerentemente con quanto disposto dalle Linee Guida di Confindustria, si compone di una parte generale ed una parte speciale, entrambe ispirate ai principi contenuti all'interno del Codice Etico aziendale.

Più specificamente:

- a) la parte generale ha 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) la parte speciale ha la funzione di descrivere, 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.

Il Modello adottato da Siderpotenza 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 Siderpotenza 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, segregazione e tracciabilità.

È presente, tra le altre, un sistema di procure e deleghe, a cui viene data adeguata pubblicità, nel cui ambito i poteri di rappresentanza sono conferiti entro definiti limiti e le responsabilità sono debitamente distribuite. I poteri rappresentativi, autorizzativi e di firma sono attribuiti in coerenza alle responsabilità organizzative e gestionali, nonché secondo gli ambiti di esercizio strettamente collegati ai compiti assegnati e alla struttura organizzativa.

Vi è, inoltre, un sistema procedurale costituito da protocolli, 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 Siderpotenza, 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)

Affinché le previsioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo siano effettivamente e costantemente attuate, Siderpotenza ha istituito al proprio interno un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

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

- 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, Siderpotenza 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'Organismo di Vigilanza 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 Siderpotenza 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, Siderpotenza 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, garantisce 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.

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