



AdI Energia S.r.l.

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

PARTE GENERALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di AdI Energia S.r.l.

con determina del 15 dicembre 2022

Disponibile su sito *internet* di Acciaierie d'Italia

INDICE

INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE	5
PARTE GENERALE.....	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	8
1.1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI	8
1.2. FATTISPECIE DI REATO INDIVIDUATE DAL DECRETO E DALLE SUCCESSIVE MODIFICAZIONI.....	8
1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE.....	9
1.4. INDICAZIONI DEL DECRETO IN ORDINE ALLE CARATTERISTICHE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO.....	11
1.5. I GRUPPI DI IMPRESA E IL D. LGS. N. 231/2001.....	12
1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO.....	13
1.7. LE SANZIONI	14
1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE.....	15
2. ADI ENERGIA S.R.L.	17
2.1. PREMESSA.....	17
2.2. L'ATTIVITÀ E L'ORGANIZZAZIONE DI ADI ENERGIA S.R.L.....	17
2.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ADI ENERGIA S.R.L.....	24
2.4. IL CONTRATTO DI AFFITTO CON OBBLIGO DI ACQUISTO DI RAMI D'AZIENDA	27
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI ADI ENERGIA S.R.L.	31
3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO	31
3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO	31
3.3. LA METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO E DI ESECUZIONE DEL RISK SELF ASSESSMENT.....	32
3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI AD ADI ENERGIA S.R.L.....	33
3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	35
4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE	36
4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE	36
4.2. I RAPPORTI CON I TERZI	37
5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	38
5.1. FUNZIONE	38
5.2. REQUISITI DI AUTONOMIA E INDIPENDENZA, PROFESSIONALITÀ E CONTINUITÀ DI AZIONE	38
5.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA	39
5.4. VERIFICA DEI REQUISITI	40
5.5. CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE	41
5.6. FUNZIONAMENTO E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	42
5.7. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	43
5.8. WHISTLEBLOWING.....	47
6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	50
6.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE.....	50
6.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER.....	52
6.3. IL RUOLO DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE NEL PROCESSO DI ASSUNZIONE, INCENTIVAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SUI CONTENUTI DEL MODELLO.....	52
7. SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE IN CASO DI MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL MODELLO	54
7.1. PRINCIPI GENERALI.....	54
7.2. MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ.....	55
7.3. MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI.....	56
7.4. IL PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO, DELL'ORGANO DI CONTROLLO E DEL PERSONALE DELLA SOCIETÀ.....	57
7.5. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO.....	59
7.6. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA QUALE SEGNALATO NELL'AMBITO DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING".....	59

INTRODUZIONE ALLA PARTE GENERALE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 (nel seguito, anche, il “**Modello**”) di Adl Energia S.r.l. (di seguito, anche, “**Adl Energia** o la “**Società**”) è composto da una Parte Generale e una Parte Speciale.

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

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

Costituisce parte integrante e sostanziale del Modello il “**Codice di Condotta Aziendale**” (di seguito anche solo “Codice di Condotta”), che definisce i valori, l’aspirazione e la missione di Adl Energia S.r.l.

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

- **Codice Anticorruzione:** fornisce principi e linee guida atte a prevenire fenomeni di corruzione in tutte le sue forme;
- **Codice per la Protezione dei Dati Personali:** disciplina il comportamento cui sono tenuti tutti i soggetti che raccolgono e trattano Dati Personali di titolarità della Società, delineando le modalità di gestione e protezione di tali Dati Personali;
- **Policy Whistleblowing:** illustra le linee guida da seguire nel processo di segnalazione di comportamenti illeciti o scorretti, irregolarità, frodi o violazioni anche potenziali del Codice di Condotta Aziendale, del Modello 231 e di tutte le leggi applicabili ad Adl Energia S.r.l.;
- **Procedura sulla Gestione dei Conflitti di Interessi:** definisce i principi di comportamento, i ruoli e le responsabilità delle Direzioni e/o Funzioni aziendali coinvolte nella gestione di situazioni di potenziale o reale conflitto di interessi;

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

Sono, infine, parte costituente del presente Modello:

- il Sistema Disciplinare e il relativo Codice Disciplinare Aziendale;

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

PARTE GENERALE

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

1.1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);

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

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

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

1.3. CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ ALL'ENTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.6. I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

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

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

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

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

⁵ Art. 7 c.p., "Reati commessi all'estero", statuisce: "È punito secondo la legge italiana il cittadino [c.p. 4] o lo straniero che commette in territorio estero taluno dei seguenti reati: 1. delitti contro la personalità dello Stato italiano; 2. delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; 3. delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; 4. delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; 5. ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana".

⁶ Art. 8 c.p., "Delitto politico commesso all'estero", statuisce: "Il cittadino o lo straniero, che commette in territorio estero un delitto politico non compreso tra quelli indicati nel n. 1 dell'articolo precedente, è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia. Se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa, occorre, oltre tale richiesta, anche la querela. Agli effetti della legge penale, è delitto politico ogni delitto, che offende un interesse politico dello Stato, ovvero un diritto politico del cittadino. È altresì considerato delitto politico il delitto comune determinato, in tutto o in parte, da motivi politici".

⁷ Art. 9 c.p., "Delitto comune del cittadino all'estero", statuisce: "Il cittadino, che, fuori dei casi indicati nei due articoli precedenti, commette in territorio estero un delitto per il quale la legge italiana stabilisce [la pena di morte o] l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a tre anni, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato. Se si tratta di delitto per il quale è stabilita una pena restrittiva della libertà personale di minore durata, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia ovvero a istanza, o a querela della persona offesa. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, qualora si tratti di delitto commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto. Nei casi preveduti dalle disposizioni precedenti, la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346-bis".

⁸ Art. 10 c.p., "Delitto comune dello straniero all'estero", statuisce: "Lo straniero, che, fuori dei casi indicati negli articoli 7 e 8, commette in territorio estero, a danno dello Stato o di un cittadino, un delitto per il quale la legge italiana stabilisce [la pena di morte] o l'ergastolo, o la reclusione non inferiore nel minimo a un anno, è punito secondo la legge medesima, sempre che si trovi nel territorio dello Stato, e vi sia richiesta del Ministro della giustizia, ovvero istanza o querela della persona offesa. Se il delitto è commesso a danno delle Comunità europee, di uno Stato estero o di uno straniero, il colpevole è punito secondo la legge italiana, a richiesta del Ministro della giustizia, sempre che: 1. si trovi nel territorio dello Stato; 2. si tratti di delitto per il quale è stabilita la pena di morte o dell'ergastolo, ovvero della reclusione non inferiore nel minimo a tre anni; 3. l'estradizione di lui non sia stata concessa, ovvero non sia stata accettata dal Governo dello Stato in cui egli ha commesso il delitto, o da quello dello Stato a cui egli appartiene. La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis".

1.7. LE SANZIONI

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

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

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

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

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

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

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a sette anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività della società cui si

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

riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità della società e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

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

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

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

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

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

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

1.8. LE VICENDE MODIFICATIVE DELL'ENTE

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

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

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

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

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

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

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

2. ADI ENERGIA S.R.L.

2.1. PREMESSA

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

- Acciaierie d'Italia S.p.A.
- Adl Tubiforma S.r.l.
- Adl Servizi Marittimi S.r.l.
- Adl Socova S.a.s.¹²

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

La Società, attraverso la sua centrale elettrica, intrattiene rapporti commerciali esclusivamente con Acciaierie d'Italia S.p.A., invero, fornisce energia elettrica e vapore allo stabilimento di Taranto. Per la vendita e la produzione di energia elettrica e vapore sono utilizzati come combustibili gas prelevati dagli impianti siderurgici di Acciaierie d'Italia S.p.A. (es. gas coke e gas AFO) e gas metano prelevato dalla rete di distribuzione nazionale.

In particolare, la Società ha per oggetto lo svolgimento delle seguenti attività:

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

In via complementare, accessoria e strumentale al conseguimento dell'oggetto sociale, la Società può, inoltre, compiere, in via non prevalente, tutte le operazioni commerciali, industriali, finanziarie, mobiliari ed immobiliari; potrà pertanto assumere interessenze, quote e partecipazioni anche azionarie, in altre società o imprese aventi scopi affini, analoghi o connessi al proprio, sia direttamente che indirettamente nei limiti previsti dalla legge, prestare fidejussioni o avalli, concedere garanzie anche reali nell'interesse proprio e di società partecipate, controllanti, collegate o controllate da una stessa controllante e comunque facenti parte del medesimo gruppo. Sono comunque escluse tutte le attività finanziarie nei confronti del pubblico e le attività riservate per legge. Infine, le attività sopra richiamate potranno essere esplicitate sia in Italia che all'estero.

GLI ORGANI DI GOVERNO E CONTROLLO

I principali organi di governo e controllo della Società sono:

- l'**Assemblea dei Soci**: è competente a deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie alla stessa riservate dalla legge o dallo Statuto;

¹² Società di diritto francese.

- il **Consiglio di Amministrazione**: è l'organo che amministra la Società, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della stessa, salvo quanto disposto dalla legge;
- il **Collegio Sindacale**: è l'organo preposto all'attività di controllo e verifica della correttezza formale e della legittimità sostanziale dell'attività svolta dalla Società e del funzionamento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi;
- la **società incaricata del controllo contabile**: il controllo contabile sulla Società è esercitato da una società di revisione contabile iscritta al Registro dei revisori legali presso il Ministero dell'economia e delle finanze. La società di revisione verifica che il bilancio d'esercizio sia redatto con chiarezza e rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, nonché il risultato economico della Società. Inoltre, la società di revisione, in conformità ai principi di revisione, effettua verifiche a campione al fine di accertare ragionevolmente che i dati contenuti nelle scritture contabili e in altri documenti di supporto siano attendibili e sufficienti per la redazione del bilancio di esercizio e del *reporting* finanziario.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E IL MANAGEMENT

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

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

Direttore di Stabilimento

Al Direttore di Stabilimento sono conferiti i poteri specifici di ordinaria amministrazione da esercitarsi con firma congiunta con altro amministratore o procuratore della Società munito di idonei poteri.

Il Direttore di Stabilimento è responsabile, tra le altre, delle seguenti attività:

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

Coordinatore Tecnico

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

Responsabile Esercizio

Il Responsabile esercizio:

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

Responsabile della Manutenzione Meccanica

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

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

Responsabile della Manutenzione Elettrica

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

- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, stabilendo dinamicamente le modalità più adeguate di manutenzione;
- coordinare le attività dei manutentori elettrici definendo tempi e modi di intervento in relazione alla manutenzione programmata e di pronto intervento privilegiando gli interventi inerenti alla sicurezza e, di seguito, la produttività degli impianti;

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

Responsabile dei Servizi Generali

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

- operare per garantire l'efficienza degli *hard service* e di tutto ciò che riguarda la manutenzione di strutture, serramenti, arredo per l'ufficio;
- operare per garantire l'efficienza dei *soft service*, quali i servizi di pulizia e di gestione dei rifiuti, il servizio di *reception* e portierato di sicurezza, di posta e logistica interna e il servizio *catering* per la mensa aziendale;
- definire i piani di manutenzione degli spazi aziendali, delle strutture e degli impianti, stabilendo le procedure operative e di esecuzione delle attività;
- coordinare le attività del personale addetto ai servizi per la Società.

Responsabile dei Laboratori

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

- operare per garantire la piena e continua affidabilità dei laboratori, stabilendo dinamicamente le modalità e le regole più adeguate alle attività di laboratorio, anche al fine di garantire la qualità del servizio;
- supervisionare le procedure di avvio/chiusura delle attività di laboratorio, delle attrezzature, di disinfestazione e di pulizia;
- impostare, calibrare e mantenere in buone condizioni strumenti ed attrezzature di laboratorio;
- redigere ed interpretare i risultati di test e analisi, effettuando relazioni tecniche riepilogative delle presentazioni e dei risultati ottenuti.

Responsabile Strumentazione ed Automazione

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

- curare la regolazione della strumentazione degli impianti di produzione e lo sviluppo di sistemi di automazione;
- coordinare le attività di manutenzione definendo tempi e modi di intervento in relazione alla manutenzione programmata e di pronto intervento privilegiando gli interventi inerenti alla sicurezza e, di seguito, alla produttività degli impianti di automazione;
- pianificare e formalizzare le fermate di manutenzione programmata, definendo gli interventi da effettuare e verificando direttamente la corretta esecuzione dei lavori più complessi.

Responsabile del Magazzino

Il Responsabile del magazzino ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

- operare di concerto con le funzioni logistiche per garantire la piena e continua affidabilità del magazzino;
- operare di concerto con le funzioni produttive per garantire la piena e continua affidabilità degli impianti, coordinando e gestendo il personale che opera all'interno del deposito;
- pianificare i processi necessari per la ricezione, lo smistamento, il magazzinaggio e la spedizione di merci;
- supervisionare il livello di giacenza media del deposito e gli altri parametri tipici utilizzati per misurare le *performance* di magazzino.

Responsabile Amministrativo

A diretto riporto diretto del Direttore di Stabilimento, il Responsabile amministrativo ha, tra le altre, le seguenti responsabilità:

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

Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente

Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente ha tra le altre, le seguenti responsabilità:

- svolgere i compiti previsti all'art. 33 del D. Lgs. 81/2008;
- proporre programmi di formazione ed addestramento in materia di sicurezza;
- implementare ed attuare (redazione, controllo e applicazione) il Sistema di Gestione integrato (SGI) Ambiente e Sicurezza conformemente alle norme ed alla relativa documentazione interna (Manuale, Procedure, Pratiche Operative);
- gestire i rapporti con enti esterni e fornitori che hanno pertinenza con il SGI;
- svolgere le funzioni di Controllo Operativo di Sicurezza, conformemente alle procedure e pratiche operative, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

Figure in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro

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

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

La Società ha quindi individuato i soggetti a cui attribuire specifiche responsabilità in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro, tenendo conto degli obblighi e degli adempimenti previsti dalla pertinente normativa. Per formalizzare tali responsabilità, la Società si avvale degli appositi strumenti organizzativi, quali ad esempio le deleghe e le procure, che trovano poi riscontro in ulteriori documenti quali comunicazioni organizzative, organigrammi, procedure e *job description*.

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

Figure in materia di Ambiente

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

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

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

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

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

- operare come presidio di riferimento nei programmi di prevenzione dei rischi di non conformità, supportando il management nel disegnare un adeguato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, formulando pareri e fornendo osservazioni e raccomandazioni finalizzate a rafforzare il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi e diffondere una cultura di Compliance e Risk Management;
- assicurare la conoscenza, l'attuazione e il monitoraggio delle normative rilevanti per la Società in raccordo con le competenti Funzioni aziendali cui fornisce assistenza e supporto;
- provvedere, in raccordo con le Funzioni competenti, all'adozione, alla revisione e all'aggiornamento dei protocolli del sistema normativo interno necessari per la prevenzione di comportamenti aziendali illeciti o scorretti;
- sovrintendere alla reportistica e alla segnalazione di criticità e violazioni, in materia di Compliance, operando da punto di coordinamento nell'applicazione del Modello, del Codice di Condotta e dei protocolli interni;
- svolgere attività a supporto dell'Organismo di Vigilanza della Società, incluso il supporto nel presidiare l'aggiornamento e l'adeguamento del Modello e il monitoraggio sulle azioni correttive che ne dovessero derivare;
- supportare l'Organismo di Vigilanza della Società nello svolgimento del piano di verifiche da questo pianificate o richieste;
- fornire supporto e consulenza in materia di Privacy al Titolare, ai Responsabili e agli Incaricati, vigilando sull'applicazione delle normative e delle policy e procedure interne, nonché assistendo gli interessati e collaborando con il Garante per la protezione dei dati personali e/o con le altre Autorità.

Direttore Internal Audit, i cui principali compiti sono:

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

Direttore Risorse Umane, i cui principali compiti sono:

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

Inoltre, le ulteriori Aree aziendali per le quali Acciaierie d'Italia S.p.A. può erogare servizi a favore della Società riguardano:

- Acquisti;
- Comunicazione;
- Amministrazione, Finanza e Controllo;
- Legale e Affari Societari;
- *Information Technology*;
- *HR*.

In ciascuna corrispondente sezione della Parte Speciale del presente Modello 231, sono state indicate le attività sensibili di cui sopra nell'ambito delle quali potenzialmente, potrebbero essere commessi reati ritenuti rilevanti per le attività svolte dalla Società.

2.3. IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI DI ADI ENERGIA S.R.L.

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

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

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

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

Il Modello delle Tre Linee di Controllo

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

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

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

Attribuzione di Ruoli e Responsabilità

Il sistema organizzativo di Adl Energia S.r.l. definisce i ruoli, le responsabilità e le modalità per la predisposizione, l'emissione e la pubblicazione degli atti di organizzazione interna con l'obiettivo di:

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

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

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

Gli strumenti organizzativi sono riflessi nel sistema dei poteri di seguito descritto, che, all'interno del sistema organizzativo di Adl Energia S.r.l., rappresenta l'insieme dei documenti formali mediante i quali sono individuate le Funzioni organizzative aziendali assegnatarie dei poteri "esterni ed interni":

- **poteri di rappresentanza gestionale** (c.d. procure generali), attribuibili mediante procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse e alle responsabilità attribuite nell'organizzazione della Società;
- **poteri di rappresentanza relativi alle singole operazioni** (c.d. procure speciali), conferite con procure notarili o altre forme di delega in coerenza con la normativa applicabile e con le singole tipologie di atti da stipulare;
- **deleghe e sub-deleghe di funzione** con riferimento agli aspetti inerenti alle normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro ex. D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. e in materia ambientale ex. D. Lgs. 152/2006 e s.m.i. e altre normative ad esse afferenti, attribuite ai singoli soggetti per conferire specifici poteri volti ad assicurare il rispetto di obblighi e adempimenti previsti dalla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ambiente e incolumità pubblica;

- **deleghe interne**, attribuite al fine di compiere atti che producono effetti diretti solo all'interno della Società o, comunque, nell'ambito di rapporti contrattuali già formalizzati.

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

Gli Accordi Intercompany

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

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

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

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

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

Il Sistema Normativo Interno

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

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

Il Sistema Normativo Interno è, inoltre, armonizzato con le Procedure dei Sistemi di Gestione in ambito salute e sicurezza sul lavoro e ambiente presenti nel sito della Società.

La Segregazione dei Compiti

Gli strumenti normativi garantiscono la necessaria segregazione di compiti e responsabilità tale da evitare situazioni di concentrazione di attività su specifici soggetti, che potrebbe concorrere a creare condizioni di rischio in merito all'attendibilità delle informazioni e alla correttezza dello svolgimento delle attività. La Società ha previsto, nello svolgimento delle attività, che debba esistere segregazione delle stesse tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza. Si precisa che tale principio non trova necessariamente applicazione per colui che è stato identificato quale Datore di Lavoro o per i soggetti da questo delegati o sub-delegati, in virtù della riconosciuta autonomia organizzativa e di spesa che la Società intende riconoscere a detta figura aziendale.

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

La Tracciabilità

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

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

Il Sistema di Monitoraggio e Reporting

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

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

Le Attività di Verifica Indipendenti

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

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

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

Affittuaria) e le società rientranti nel c.d. “perimetro ex-Ilva” congiuntamente denominate anche “**Società in A.S.**”, “**Società Concedenti**” o “**Concedenti**” di seguito elencate:

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

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

- i rispettivi rami di azienda (Ramo d’Azienda Ilva; Ramo d’Azienda Ilvaform; Ramo d’Azienda Taranto Energia; Ramo d’Azienda Ilva Servizi Marittimi; Ramo d’Azienda Socova)¹³, così come meglio individuati nel Contratto e nei relativi accordi collegati;
- alcuni immobili (come meglio indicati nel Contratto);
- talune partecipazioni societarie e consortili;
- il diritto di proprietà intellettuale relativo al marchio Ilva e al dominio “GruppoIlva.com”;
- i centri di servizio (come meglio indicati nel Contratto);
- attività e rapporti giuridici relativi al settore commerciale e frutto dell’attività precedentemente svolta dalle Società Concedenti;
- il *plafond* esistente in capo alle Concedenti per l’acquisto di beni e servizi in sospensione d’imposta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1. I DESTINATARI DEL MODELLO

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

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

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

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

3.2. LE FINALITÀ DEL MODELLO

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

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

Il Modello si propone, inoltre, le seguenti finalità:

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

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

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Adl Energia S.r.l. è stato elaborato tenendo conto dell’attività concretamente svolta dalla Società, della sua struttura, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Le attività propedeutiche alla redazione del presente documento hanno visto la Società procedere ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e, successivamente, ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal D. Lgs. n. 231/2001 (c.d. *Risk Self Assessment*).

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

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

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

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

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

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

3.4. LE FATTISPECIE DI REATO APPLICABILI AD ADI ENERGIA S.R.L.

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

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

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

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

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

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

3.5. IL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

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

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

In particolare, esso ha la responsabilità di:

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

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

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

4. PRINCIPI ETICI E CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

4.1. IL CODICE DI CONDOTTA AZIENDALE

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

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

Il Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 15 dicembre 2022 ed ha come destinatari gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti di Adl Energia, nonché tutti coloro che operano per conto o in favore della Società, o che con la stessa intrattengono relazioni di affari.

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

- **Tutela delle Informazioni Riservate**

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

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

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

- **Conflitto d'interessi**

Adl Energia S.r.l. chiede a ciascun destinatario del Codice di Condotta di astenersi tempestivamente dall'intervenire in processi istruttori, decisionali o di controllo che possano anche solo potenzialmente determinare situazioni di conflitto di interessi, segnalando attraverso le modalità previste dalla Società le situazioni di conflitto reale o potenziale.

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

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

- **Protezione dei Dati Personali**

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

- **Non Discriminazione**

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

- **Ambiente di Lavoro Etico**

Adl Energia S.r.l. promuove la costituzione e il mantenimento di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, basato su condizioni di lavoro dignitose, sul dialogo aperto e sulla valorizzazione delle diversità.

- **Salute e Sicurezza sul Lavoro**

Adl Energia S.r.l. ritiene sua primaria responsabilità garantire la Salute e la Sicurezza sul Lavoro di tutti i dipendenti e collaboratori, diretti e indiretti, nonché proteggere da qualsiasi incidente prevedibile chiunque venga in contatto con gli impianti del sito produttivo della Società e pertanto si impegna a rispettare tutte le norme, i regolamenti in materia e ad adottare le migliori pratiche esistenti al fine di tutelare la Salute e la Sicurezza sul Lavoro. Inoltre, al fine di diffondere in Adl Energia S.r.l. una cultura aziendale improntata sulla tutela della salute e della sicurezza, la Società promuove e si adopera attivamente per favorire lo sviluppo di comportamenti consapevoli e responsabili.

- **Tutela dell'Ambiente**

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

4.2. I RAPPORTI CON I TERZI

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

5. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 FUNZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3. COMPOSIZIONE, NOMINA E DURATA

Il Consiglio di Amministrazione, considerate le dimensioni della Società, il suo assetto organizzativo e le caratteristiche del *business*, istituisce l'Organismo di Vigilanza che potrà avere veste sia collegiale che monocratica, identificando per la sua composizione soggetti qualificati, in possesso dei requisiti di autonomia, professionalità e indipendenza voluti dal Decreto, nonché dei requisiti di onorabilità, di cui sopra.

Le funzioni di segreteria sono svolte, su nomina dell'Organismo di Vigilanza, dal Direttore *Compliance & Risk Management* di Acciaierie d'Italia S.p.A.

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

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

Alla scadenza della carica, i membri dell'OdV mantengono le loro funzioni e i loro poteri sino alla eventuale riconferma o alla nomina di nuovi membri.

Al fine di assicurare l'operatività dell'Organismo di Vigilanza anche nei casi di sospensione ovvero di temporaneo impedimento di un componente (come nel seguito descritti), il Consiglio di Amministrazione può nominare un componente supplente che cessa dalla carica nel momento in cui viene meno l'impedimento del membro dell'OdV sostituito. In caso di mancata nomina del componente supplente, l'OdV esercita comunque i poteri propri.

5.4. VERIFICA DEI REQUISITI

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

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

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

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

5.5. CAUSE DI SOSPENSIONE, REVOCA, DECADENZA E CESSAZIONE

Sospensione e Revoca

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può, in ogni tempo, revocare, per giusta causa e con delibera motivata uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza.

Per giusta causa di revoca deve intendersi, senz'altro, il verificarsi di una delle seguenti fattispecie:

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

Cause di Decadenza

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

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

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

Cessazione per Rinuncia

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

Cessazione per sopravvenuta Incapacità o Morte

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

5.6. FUNZIONAMENTO E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

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

Per l'espletamento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale, e riporta esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, cui riferisce tramite il proprio Presidente. Eventuali membri dell'OdV facenti parte del personale, nello svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV, riportano esclusivamente al Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

I componenti dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'Organismo di Vigilanza si astengono dal ricevere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

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

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

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Flussi Informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

a) Flussi Informativi Periodici

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

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

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

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

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

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

b) Flussi Informativi Occasionali/Spot

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

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

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

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

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

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

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

Modalità di trasmissione dei Flussi Informativi e delle Segnalazioni

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

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

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

5.8. WHISTLEBLOWING

Con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (nel seguito, anche, "**Legge sul Whistleblowing**"), il Legislatore, nel tentativo di armonizzare le disposizioni previste per il settore pubblico con la richiamata Legge, ha introdotto specifiche previsioni per gli enti destinatari del D. Lgs. n. 231/2001 ed ha inserito all'interno dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001 tre nuovi commi, ovvero il comma *2-bis*, *2-ter* e *2-quater*.

In particolare, l'art. 6 dispone:

- al comma *2-bis* che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere:
 - uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lettere a) e b)¹⁴, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, ovvero di violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- al comma *2-ter* prevede che l'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma *2-bis* può essere denunciata all'Ispettorato del Lavoro, per

¹⁴ Art. 5, comma 1, D. Lgs. n. 231/2001, statuisce che:

- a) "L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio: da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)".

i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo;

- al comma 2-*quater* è disciplinato il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante, che viene espressamente qualificato come "nullo". Sono altresì indicati come nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

Il predetto articolo, inoltre, prevede che in caso di controversie legate all'erogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti ovvero sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro, spetta al datore di lavoro provare che tali misure siano state adottate sulla base di ragioni estranee alla segnalazione.

La Legge sul *Whistleblowing* introduce nell'ordinamento giuridico italiano un apparato di norme volto a migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai fenomeni corruttivi, nonché a tutelare con maggiore intensità gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite o di violazioni dei modelli di organizzazione, gestione e controllo gravando il datore di lavoro dell'onere di dimostrare - in occasione di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o alla sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa successiva alla presentazione della segnalazione avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulla condizione di lavoro - che tali misure risultino fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa (c.d. "inversione dell'onere della prova a favore del segnalante").

La Policy Whistleblowing

I Destinatari che nello svolgimento dei propri compiti, rilevino o vengano a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità posti in essere da soggetti che hanno a vario titolo rapporti con Adl Energia S.r.l. sono tenuti ad attivare la *Policy Whistleblowing* segnalando senza indugio i fatti, gli eventi e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, aver determinato tali violazioni e/o condotte non conformi ai principi della Società.

Per "Segnalazione" si intende la comunicazione di possibili comportamenti illeciti, scorretti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a compiere una violazione di leggi e/o regolamenti, valori e/o principi sanciti nel Codice di Condotta Aziendale e del Modello 231 di Adl Energia S.r.l., nei principi di controllo interno, oltre che nei codici, nelle *policy* e nelle altre norme interne. Si considerano altresì oggetto di Segnalazione le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine ad Adl Energia S.r.l.

La Segnalazione può essere trasmessa secondo le seguenti modalità:

- mediante posta elettronica all'indirizzo: whistleblowing@acciaierieditalia.com con accesso limitato alla Direzione *Internal Audit* di Acciaierie d'Italia S.p.A.;
- mediante posta ordinaria all'indirizzo: Adl Energia S.r.l. – Viale Certosa n. 239 – Milano, all'attenzione del Direttore *Internal Audit*;
- mediante posta elettronica all'indirizzo: odv231.adienergia@acciaierieditalia.com con accesso limitato alla Direzione *Compliance e Risk Management*.

Le attività di verifica circa la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono di competenza della Direzione *Internal Audit* di Acciaierie d'Italia S.p.A., anche qualora la segnalazione venga ricevuta direttamente dall'Organismo di Vigilanza concordandone le modalità di verifica e prevedendo flussi informativi periodici.

La Direzione *Internal Audit* svolge un'indagine tempestiva ed accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, informando l'OdV sui risultati dell'indagine mediante flussi informativi periodici o spot.

L'istruttoria della Segnalazione è demandata alla Direzione *Internal Audit*. Nel corso delle verifiche, la Direzione *Internal Audit* può avvalersi del supporto di altre Direzioni o Funzioni aziendali in Acciaierie d'Italia e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta e il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonimato dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di indagine, la Direzione *Internal Audit* predispose una relazione riepilogativa delle verifiche effettuate e delle evidenze emerse condividendola, in base agli esiti, con le altre Direzioni o Funzioni aziendali di Acciaierie d'Italia, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando altresì i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dalla Direzione *Internal Audit*.

La Direzione *Internal Audit* riferisce periodicamente agli Organismi di Controllo sulle tipologie di Segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine.

Le Segnalazioni con potenziale rilevanza ai sensi del D. Lgs 231/01 sono portate tempestivamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza per le valutazioni di competenza.

Nel corso delle attività volte a verificare la fondatezza delle Segnalazioni saranno adottate tutte le misure necessarie a proteggere i "Dati" dalla distruzione accidentale o illecita, dalla perdita e dalla divulgazione non autorizzata. La documentazione inerente alle attività svolte ed alle risultanze è archiviata a cura della Direzione *Internal Audit* di Acciaierie d'Italia S.p.A. per un periodo non inferiore a dieci anni.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

6.1. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE

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

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

A tale scopo, la comunicazione deve:

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

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

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

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

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

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

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti, unitamente al Codice di Condotta, devono essere comunicati a ciascun soggetto che, in relazione al particolare rapporto fiduciario ed al margine di autonomia

gestionale ad egli riconosciuta, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. INFORMATIVA A COLLABORATORI ESTERNI, FORNITORI E PARTNER

I principi del Modello e i contenuti del Codice di Condotta sono applicabili a tutti i soggetti, anche a terze parti, che operano, a qualsiasi titolo, con/per Adl Energia S.r.l.

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

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

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

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

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

6.3. IL RUOLO DELLA DIREZIONE RISORSE UMANE DI ACCIAIERIE D'ITALIA S.P.A. NEL PROCESSO DI ASSUNZIONE, INCENTIVAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE SUI CONTENUTI DEL MODELLO

Le attività di gestione delle risorse umane sono svolte parzialmente *in service* dalla Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. sulla base degli accordi *Intercompany* in essere. Il processo di selezione e assunzione del personale è coordinato dal Direttore di Stabilimento di Adl Energia. In generale, tra le principali attività della Direzione Risorse Umane vi è quella di gestione del processo di assunzione, incentivazione e successiva formazione del personale sui contenuti del Codice di Condotta, del Decreto e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

Selezione e Assunzione

Con specifico riferimento all'attività di selezione e assunzione del personale, la Direzione Risorse Umane, con il coordinamento del Direttore di Stabilimento, è tenuta a:

- definire un piano delle assunzioni in linea con gli indirizzi strategici aziendali;
- definire, in virtù delle esigenze relative al ruolo e alla mansione specifica che il soggetto sarà chiamato a svolgere, criteri di idoneità del personale ricercato e criteri oggettivi di selezione dei candidati;
- definire l'*iter* di autorizzazione all'assunzione e di approvazione delle condizioni retributive e contrattuali di inserimento;
- verificare, al momento dell'assunzione, i requisiti professionali;

- verificare, in caso di assunzione di lavoratori di paesi terzi, il rispetto delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e l'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (di cui al D. Lgs. n. 286/1998 e s.m.i.) e in particolare:
 - identificare ruoli e responsabilità per la gestione delle attività (inclusi gli adempimenti verso i competenti soggetti pubblici) propedeutiche all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato;
 - verificare il possesso, da parte dei lavoratori provenienti da paesi terzi, della documentazione necessaria ai sensi di legge;
 - monitorare la scadenza, la revoca o l'annullamento della documentazione di cui al punto precedente.

Valutazione delle Performance e Incentivazione

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

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

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

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

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

Formazione

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

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

7.1. PRINCIPI GENERALI

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

Al riguardo, infatti, l'articolo 6, comma 2, lettera e) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello". Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dalla Legge 29 dicembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

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

Fermo restando il divieto di assumere misure discriminatorie nei confronti del soggetto segnalante, quest'ultimo, ovvero l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, ha la facoltà di denunciare l'eventuale assunzione di dette misure all'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di propria competenza.

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

Costituiscono, altresì, condotte potenzialmente suscettibili di sanzioni disciplinari, la violazione delle misure poste a tutela del segnalante e la segnalazione effettuata con dolo o colpa grave che si riveli infondata.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

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

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

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

Sanzioni nei confronti di Quadri, Impiegati ed Operai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Qualora l'OdV riscontri la violazione del Modello o, più in generale, un comportamento illecito rilevante ai fini del D. Lgs. n. 231/2001 da parte di un componente dell'Organo Amministrativo o dell'Organo di Controllo, valuterà ogni eventuale informativa agli organi o alle Autorità competenti, tenuto conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge, predisponendo una relazione contenente:

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

Il Procedimento Disciplinare nei confronti dei Dirigenti

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

In particolare, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;

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

Entro cinque giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, l'Organo Amministrativo per tutti i provvedimenti disciplinari, ovvero tramite la Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. per tutti i provvedimenti disciplinari, ad eccezione del licenziamento, convoca il Dirigente interessato mediante una comunicazione di contestazione contenente:

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

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

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

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

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

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

Il Procedimento Disciplinare nei confronti di Quadri, Impiegati e Operai

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

In particolare, l'OdV trasmette alla Direzione Risorse Umane di Acciaierie d'Italia S.p.A. una relazione contenente:

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

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

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

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

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

7.5. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI DEL MODELLO

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

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

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

7.6. IL PROCEDIMENTO NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA QUALE SEGNALATO NELL'AMBITO DELLE SEGNALAZIONI "WHISTLEBLOWING"

La Società, mediante l'Organo Amministrativo, in caso di violazione delle disposizioni normative in materia di *whistleblowing* al fine di tutelare l'identità del segnalante e lo stesso da eventuali atti di ritorsione o discriminazione, potrà applicare ai membri dell'Organismo di Vigilanza, in quanto segnalato nell'ambito delle segnalazioni, alcuni provvedimenti, tra cui:

- la revoca dell'incarico ai membri dell'OdV che hanno posto in essere la violazione e la conseguente nomina di nuovi membri in sostituzione degli stessi;
- la revoca dell'incarico all'intero organo e la conseguente nomina di un nuovo OdV.