

# SIDERURGICA FIORENTINA

S.P.A.

Modello di Organizzazione, Gestione e

Controllo

approvato dal CdA del 27 Marzo 2015

**SOMMARIO**

<b>PARTE GENERALE</b>	<b>5</b>
<b><i>CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001</i></b>	<b>6</b>
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO EX D. LGS. N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE	6
2. ESIMENTI DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	8
3. EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO	10
<b><i>CAPITOLO II – SANZIONI</i></b>	<b>11</b>
1. TIPOLOGIA DI SANZIONI APPLICABILI	11
<b><i>CAPITOLO III – MODELLO DI SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.</i></b>	<b>12</b>
1. MODELLO ADOTTATO DA SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.	12
2. FINALITÀ DEL MODELLO	15
3. LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA.	16
4. COSTRUZIONE DEL MODELLO E RELATIVA STRUTTURA	18
5. PROCEDURE DI ADOZIONE DEL MODELLO, MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	19
<b><i>CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA</i></b>	<b>21</b>
1. COSTITUZIONE, NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	21
2. POTERI E COMPITI	25
3. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	30
4. SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI DEL MODELLO	34
5. LE ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'OdV VERSO ALTRI ORGANI AZIENDALI	35
6. AUTONOMIA OPERATIVA E FINANZIARIA	37
<b><i>CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO</i></b>	<b>38</b>
1. FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO	38
2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI	38
3. INFORMAZIONE AI PARTNER	40
<b><i>CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE</i></b>	<b>41</b>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

1. FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE	41
2. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI	42
3. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	44
4. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI	44
5. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE	44
6. SISTEMA SANZIONATORIO NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E PARTNERS	44
<b>PARTE SPECIALE</b>	<b>46</b>
<b><i>CAPITOLO I – I DESTINATARI</i></b>	<b>47</b>
<b><i>CAPITOLO II – REGOLE GENERALI</i></b>	<b>48</b>
<b><i>CAPITOLO III – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE</i></b>	<b>49</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	49
2. DEFINIZIONE DI PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PUBBLICI UFFICIALI E DI SOGGETTI INCARICATI DI UN PUBBLICO SERVIZIO	49
3. ATTIVITÀ SENSIBILI	51
4. PROCEDURE SPECIFICHE	51
5. I CONTROLLI DELL’OdV	54
<b><i>CAPITOLO IV – REATI INFORMATICI</i></b>	<b>55</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI INFORMATICI	55
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	55
3. PROCEDURE SPECIFICHE	56
4. I CONTROLLI DELL’OdV	57
<b><i>CAPITOLO V – REATI DI CRIMINALITA’ ORGANIZZATA</i></b>	<b>58</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA	58
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	60
3. PROCEDURE SPECIFICHE	60
4. I CONTROLLI DELL’OdV	62
<b><i>CAPITOLO VI – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA</i></b>	<b>64</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA	64
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	64
3. PROCEDURE SPECIFICHE	65

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

4. I CONTROLLI DELL'OdV	65
<b><i>CAPITOLO VII – REATI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL COMMERCIO</i></b>	<b>67</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO	67
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	67
<b><i>CAPITOLO VIII – REATI SOCIETARI</i></b>	<b>68</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI SOCIETARI	68
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	68
3. PROCEDURE SPECIFICHE	69
4. I CONTROLLI DELL'OdV	71
<b><i>CAPITOLO IX – DELITTI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO</i></b>	<b>72</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO	72
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	72
<b><i>CAPITOLO X – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI</i></b>	<b>74</b>
1. TIPOLOGIA DEL REATO IN ESAME	74
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	74
<b><i>CAPITOLO XI – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE</i></b>	<b>75</b>
1. TIPOLOGIA DEL REATO IN ESAME	75
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	75
<b><i>CAPITOLO XII – ABUSI DI MERCATO</i></b>	<b>77</b>
1. TIPOLOGIA DEI REATI IN ESAME	77
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	77
<b><i>CAPITOLO XIII – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO</i></b>	<b>78</b>

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO	78
2. CENNI AL DECRETO LEGISLATIVO N. 81/2008	78
3. PROCEDURE SPECIFICHE	80
4. I CONTROLLI DELL'OdV	83

---

***CAPITOLO XIV – RICICLAGGIO, RICETTAZIONE*** **84**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI RICICLAGGIO E RICETTAZIONE.	84
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	84
3. PROCEDURE SPECIFICHE	85
4. I CONTROLLI DELL'OdV	86

---

***CAPITOLO XV – REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE*** **87**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE	87
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	87
3. PROCEDURE SPECIFICHE	88
4. I CONTROLLI DELL'OdV	88

---

***CAPITOLO XVI – REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA*** **90**

1. TIPOLOGIA DEI REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA	90
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	90
3. PROCEDURE SPECIFICHE	90
4. I CONTROLLI DELL'OdV	91

---

***CAPITOLO XVII – REATI AMBIENTALI*** **92**

TIPOLOGIA DEI REATI AMBIENTALI.	92
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	93
3. PROCEDURE SPECIFICHE	93
4. I CONTROLLI DELL'OdV	94

---

***CAPITOLO XVIII – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE*** **95**

1. TIPOLOGIA DEI REATI IN MATERIA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	95
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	95
3. PROCEDURE SPECIFICHE	96
4. I CONTROLLI DELL'OdV	96

**CAPITOLO XIX – REATI TRASNAZIONALI** **97**

1. TIPOLOGIA DEI REATI TRASNAZIONALI	97
2. ATTIVITÀ SENSIBILI	98

# PARTE GENERALE

## CAPITOLO I – IL D. LGS. N. 231/2001

### **1. Quadro normativo di riferimento ex D. Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un particolare regime di responsabilità amministrativa a carico delle Società.

Un regime di responsabilità amministrativa che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso determinati fatti illeciti e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio i reati in questione sono stati compiuti.

Un simile ampliamento della responsabilità a carico degli Enti mira ad estendere la punizione degli illeciti penali individuati nel Decreto, agli Enti che abbiano tratto vantaggio o nel cui interesse siano stati commessi i reati stessi.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel luogo in cui è stato commesso il reato.

La portata innovativa del Decreto Legislativo 231/2001 è rappresentata dalla previsione della responsabilità amministrativa della persona giuridica in dipendenza della commissione di un fatto di reato.

Con l'entrata in vigore di tale Decreto le Società non possono più dirsi estranee alle conseguenze dirette dei reati commessi da singole persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della Società stessa. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 è particolarmente severo, infatti, oltre alle sanzioni pecuniarie, vi sono quelle di sospensione e di interdizione parziale o totale delle attività di impresa che possono avere effetti permanenti per le Società che ne siano oggetto.

Quanto ai reati di cui sopra, si tratta attualmente delle seguenti categorie:

- a) reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) delitti connessi contro la criminalità informatica;
- c) delitti di criminalità organizzata;
- d) delitti contro la fede pubblica;
- e) delitti contro l'industria e il commercio
- f) reati societari;
- g) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- h) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- i) delitti contro la personalità individuale;
- j) Abusi di mercato;
- k) reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- m) reati in materia di violazione del diritto d'autore;
- n) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci  
all'autorità giudiziaria;
- o) Reati ambientali;
- p) Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

### **2. Esimenti della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 di tale Decreto, peraltro, stabilisce che la Società non è sanzionabile sotto il profilo amministrativo se prova che l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, *“Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”*.

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei predetti modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

Detti Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ex art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 231/2001, devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ove il reato venga commesso da soggetti 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 soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso, l'ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento, il quale è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

### **3. Efficace attuazione del Modello**

L'efficace attuazione del Modello richiede:

- una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

*CAPITOLO II – SANZIONI***1. Tipologia di sanzioni applicabili**

Il Decreto enuncia le tipologie di sanzioni per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Nello specifico le sanzioni sono le seguenti:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Si fa riferimento alle sanzioni interdittive, peraltro applicabili solo ad alcuni reati del Decreto:

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

Ferme restando le ipotesi di riduzione delle sanzioni pecuniarie di cui agli art. 12 (casi di riduzione delle sanzioni pecuniarie) e art. 26 (delitti tentati), non insorge

alcuna responsabilità in capo agli Enti qualora gli stessi abbiano volontariamente impedito il compimento dell'azione ovvero la realizzazione dell'evento.

### *CAPITOLO III – MODELLO DI SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.*

#### **1. Modello adottato da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.**

La Società SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della propria immagine, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori, rappresentanti e partner d'affari.

A tal fine, sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., ritiene che l'adozione e l'efficace attuazione del Modello stesso non solo consentano di beneficiare dell'esimente previsto dal D. Lgs. 231/2001, ma possano migliorare la propria struttura organizzativa, limitando il rischio di commissione dei reati all'interno della Società medesima.

Siderurgica Fiorentina è un centro servizio acciai di primaria importanza per il mercato italiano. In 50 anni di storia l'azienda si è affermata a livello nazionale,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

diventando un punto di riferimento del settore. È ubicata nell'Italia centrale, in Toscana tra Firenze e Siena, posizione logisticamente favorevole per la distribuzione su tutto il territorio.

Lo stabilimento attuale è all'avanguardia sia per tecnologia che per metodo lavorativo. Ogni fase è controllata, tracciata e certificata per offrire un prodotto e un servizio che risponda ad altissimi standard qualitativi.

La società ha investito a più riprese, ampliando stabilimento e infrastrutture, creando un complesso industriale di 20.000 mq coperti, su un'area di 70.000 mq. Il sito produttivo è dotato di raccordo ferroviario interno che permette di snellire le operazioni di scarico e di ridurre i costi di trasporto.

Nel 1963, Gino Bucciarelli fonda a Firenze una società la cui attività prevalente è il commercio di pacchi di lamiera. Sono anni difficili ma che offrono prospettive di sviluppo e consentono all'azienda di affermarsi sul mercato locale.

Nel 1980 la sua espansione continua e con l'apporto dei figli Sauro e Patrizia diventa un'impresa familiare. Anche Francesca, la moglie del fondatore, apporta il suo contributo.

Nel 1985 l'azienda si trasferisce nel nuovo stabilimento a Tavarnelle Val di Pesa in provincia di Firenze, dove trasforma l'attività di commercio in quella industriale. È un passaggio delicato e impegnativo ma inesorabile, i tempi cambiano e l'azienda deve seguire il mercato che richiede prodotti in nastri e fogli tagliati a

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

misura. Si attrezza con linee per il taglio dei rotoli, diventando appieno un “centro servizio acciai”. Gli anni seguenti vedono una crescita rapida e la necessità di una sede più ampia.

Nel 2000 si trasferisce nel nuovo ed attuale sito di Castellina Scalo in provincia di Siena. Su questa nuova area di 70.000 mq si interviene con l’obiettivo di creare un centro servizio dei più moderni, con impianti che esprimono il massimo della tecnologia esistente, un layout ottimizzato e uno scalo ferroviario interno per ridurre al minimo l’impatto dei costi di trasporto.

Dal 2005 ad oggi 4 componenti della terza generazione hanno fatto il loro ingresso in azienda, con la stessa dedizione, per proseguire la tradizione siderurgica familiare.

La volontà di creare qualcosa che non fosse solo profitto fine a se stesso, ma che avesse una valenza oggettiva per la collettività, è stato un fattore determinante.

Un’impresa che agisce nel rispetto delle persone, degli impegni presi e che investe per crescere e competere ai massimi livelli.

La Società ha conseguito la certificazione del Sistema di Gestione Qualità secondo lo Standard ISO 9001: 50 anni di esperienza nel settore della lavorazione dell’acciaio è una garanzia che il mercato e i clienti vedono riconosciuta. Lo staff offre un supporto altamente qualificato per la selezione

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

dell'acciaio più idoneo alla realizzazione del prodotto finale e alle richieste della clientela.

Un laboratorio attrezzato permette di effettuare in tempo reale test sui materiali, garantendo le caratteristiche tecniche del prodotto finale.

Siderurgica Fiorentina è impegnata altresì ad assicurare un ambiente di lavoro sano, motivante e sicuro ritenendo di primaria importanza la salute e sicurezza di tutti i suoi collaboratori interni e esterni.

Pertanto Siderurgica Fiorentina ha implementato nel corso del 2013 un sistema di gestione della sicurezza e della salute sul lavoro ottenendo la certificazione alla normativa OHSAS18001.

Entrambi i suddetti sistemi di gestione vengono recepiti ed integrati nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo e ne costituiscono alcuni dei presidi di controllo.

### **2. Finalità del Modello**

Attraverso l'adozione del Modello SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

anche ai principi etici ai quali SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. intende attenersi nell'esercizio dell'attività aziendale;

- rendere consapevoli tutti i Destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello stesso, alla cui violazione conseguono severe sanzioni disciplinari;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque indirettamente ai tutti i portatori di interesse) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie ed interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

### **3. Linee guida CONFINDUSTRIA.**

Confindustria ha proceduto nel marzo 2014 ad aggiornare il testo delle proprie Linee Guida, "finalizzate a fornire criteri generali per l'elaborazione dei modelli e per l'istituzione dell'organismo di controllo da parte dei singoli enti", predisposte in data 7 aprile 2004. Il Ministero della Giustizia, ha approvato, con nota del 21 luglio 2014, le Linee Guida proposte da Confindustria, il cui contenuto può essere così schematizzato:

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi di realizzazione dei predetti reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- codice etico;
- sistema organizzativo;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo e gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere informate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili come segue:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., durante l'attività di analisi e predisposizione del "Sistema 231", ha ritenuto pertanto necessario ed utile seguire le indicazioni prescritte dall'associazione nelle Linee Guida CONFINDUSTRIA.

#### **4. Costruzione del Modello e relativa struttura**

Il Modello di organizzazione e gestione rappresenta lo strumento normativamente richiesto per dare attuazione alla strategia di prevenzione dei reati previsti dal Decreto, nell'interesse ed a vantaggio della Società stessa.

SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha deciso di migliorare la propria struttura organizzativa limitando il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione del Modello previsto dal D. Lgs. 231/2001. I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito; dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. di prevenire o di reagire tempestivamente per impedirne la commissione.

Scopo del Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle attività sensibili e, dove necessario, la loro conseguente proceduralizzazione.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Per permettere una costruzione personalizzata del Modello, si è proceduto ad una vera e propria mappatura aziendale delle attività e dei processi ritenuti suscettibili di sfociare nei reati tipizzati dal decreto ordinandoli per rischiosità del processo (calcolata sulla base dell'adeguatezza del sistema di controllo in essere) e gravità dell'illecito. Attività avvenuta nel concreto osservando lo svolgimento delle attività da vicino tenendo presente dinamiche già esistenti o possibili ed esigenze imposte dall'attività. Per intraprendere un'indagine sui rischi-reato connessi a determinate attività, viene data la precedenza alla raccolta di informazioni ritenute essenziali come:

- tipologia dell'impresa,
- quadro normativo applicabile alla Società,
- esistenza di contributi pubblici e normativa ad essi applicabile,
- livello di centralizzazione dei poteri,
- indagine sul contenuto, forma e verificabilità delle deleghe e delle procure,
- separazione di funzioni tra coloro che hanno poteri di spesa e coloro che effettuano il controllo sulle medesime,
- adozione di codici di comportamento o di specifiche direttive,
- job description,
- procedure esistenti o prassi consolidate.

Il presente Modello è costituito da una parte generale e da una speciale. Nella parte generale si introduce l'attività svolta, i fini e le modalità del lavoro futuro,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

mentre nella parte speciale si fa esplicito riferimento ai reati contemplati dal D.Lgs 231/2001 e la loro applicabilità alla realtà di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A..

### **5. Procedure di adozione del Modello, modifiche ed integrazioni**

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dal Decreto come facoltativa e non obbligatoria, SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha ritenuto necessario procedere all'adozione del Modello ed alla istituzione del proprio Organismo di Vigilanza con la delibera del CdA del 27 Marzo 2015.

## *CAPITOLO IV – ORGANISMO DI VIGILANZA*

### **1. Costituzione, nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) è composto da n. 3 membri scelti fra professionisti dotati di specifiche e comprovate competenze ed esperienze in materia aziendale ed in attività ispettive. L'OdV rappresenta un organo collegiale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Consiglio di Amministrazione nomina i membri dell'OdV ed assegna loro il compenso annuo ed il budget di spesa annua che potrà essere utilizzato dall'OdV a propria discrezione nell'esecuzione dei compiti affidati per le spese di consulenza esterne, trasferte, attività operativa, servizi richiesti ad enti esterni.

Al suo interno l'OdV assume le proprie decisioni secondo il principio dell'unanimità. Nessuno dei membri dell'OdV può ricoprire incarichi professionali, di gestione, esecutivi o di controllo che creino situazioni di conflitto di interesse. I requisiti fondamentali richiesti sono:

a) autonomia: l'Organismo di Vigilanza è dotato di autonomia decisionale. L'Organismo è autonomo nei confronti della Società, ovvero non è coinvolto in alcun modo in attività operative, né è partecipe di attività di gestione. Inoltre l'Organismo ha la possibilità di svolgere il proprio ruolo senza condizionamenti diretti o indiretti da parte dei soggetti controllati. Le attività poste in essere

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

dall'Organismo di Vigilanza non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

L'Organismo è inoltre autonomo nel senso regolamentare, ovvero ha la possibilità di determinare le proprie regole comportamentali e procedurali nell'ambito dei poteri e delle funzioni determinate dal Consiglio di Amministrazione.

All'OdV è affidato un budget entro il quale può muoversi autonomamente ed indipendentemente.

b) indipendenza: è condizione necessaria la non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della Società. L'indipendenza si ottiene per il tramite di una corretta ed adeguata collocazione gerarchica: l'OdV dipende direttamente ed unicamente solo dal CdA.

c) professionalità: l'Organismo di Vigilanza deve essere professionalmente capace ed affidabile. Devono essere pertanto garantite, nel suo complesso a livello collegiale le competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere; sono presupposte competenze di natura giuridica, contabile, aziendale, organizzativa e di auditing.

In particolare devono essere garantite capacità specifiche in attività ispettiva e consulenziale, come, per esempio, competenze relative al campionamento statistico, alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi, alle tecniche di intervista e di elaborazione di questionari, nonché alle metodologie per

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

l'individuazione delle frodi<sup>1</sup>. Tali caratteristiche unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

d) continuità d'azione: al fine di dare la garanzia di efficace e costante attuazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza opera senza soluzione di continuità. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, nelle soluzioni operative adottate garantisce un impegno prevalente, anche se non necessariamente esclusivo, idoneo comunque ad assolvere con efficacia e efficienza i propri compiti istituzionali.

I membri rimangono in carica per tre anni con possibilità di rinnovo.

I singoli membri dell'Organismo di Vigilanza devono rivestire personalmente i requisiti di indipendenza, onorabilità e moralità.

Sono cause di ineleggibilità e/o decadenza dei membri dell'OdV i seguenti casi:

- di una delle circostanze descritte dall'art. 2382 c.c.;
- di una delle situazioni in cui può essere compromessa l'autonomia e l'indipendenza del singolo componente;
- avvio di indagine nei confronti di un membro su reati menzionati dal D. Lgs. 231/2001;
- sentenza di condanna o patteggiamento, anche non definitiva, per aver compiuto uno dei reati sanzionati dal Decreto, o l'applicazione, a titolo di sanzione interdittiva, della titolarità di cariche pubbliche o da uffici direttivi di persona giuridiche;

---

<sup>1</sup> In tal senso si veda l'Ordinanza del Tribunale di Milano, 20 settembre 2004.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- allorché un componente sia coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero socio in affari, di qualunque soggetto sottoposto al suo controllo, nonché abbia interessi in comune o in contrasto con lo stesso;
- allorché un componente svolga altre attività e/o incarichi (compresi quelli di consulenza, rappresentanza, gestione e direzione) per conto della Società, o semplicemente in contrasto con essa;
- allorché un componente venga dichiarato interdetto, inabilitato o fallito;
- allorché un componente venga condannato, con sentenza irrevocabile ai sensi dell'art. 648 c.p.p.:
  - I. per fatti connessi allo svolgimento del suo incarico;
  - II. per fatti che incidano significativamente sulla sua moralità professionale;
  - III. per fatti che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte, nonché incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione; o in ogni caso per avere commesso uno dei reati presupposti di cui al Decreto Legislativo 231/2001.

La nomina deve prevedere la durata dell'incarico, che è a tempo determinato.

I membri dell'Organismo di Vigilanza cessano il proprio ruolo per rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

I membri dell'Organismo di Vigilanza possono essere revocati:

- in caso di inadempienze reiterate ai compiti, ovvero inattività ingiustificata;
- in caso di intervenuta irrogazione, nei confronti della Società, di sanzioni interdittive, a causa dell'inattività del o dei componenti;
- quando siano riscontrate violazioni del Modello da parte dei soggetti obbligati e vi sia inadempimento nel riferire tali violazioni e nella verifica dell'idoneità ed efficace attuazione del Modello al fine di proporre eventuali modifiche;
- qualora subentri, dopo la nomina, una delle cause di ineleggibilità di cui sopra.

La revoca è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con immediata segnalazione al Collegio Sindacale.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte o revoca di un membro effettivo dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente dell'Organismo di Vigilanza ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale prenderà senza indugio le decisioni del caso.

### **2. Poteri e compiti**

L'OdV è dotato di un suo regolamento interno contenente la descrizione delle modalità di esecuzione dei compiti ad esso affidati.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Le riunioni hanno luogo almeno ogni tre mesi, le delibere vengono prese all'unanimità, e devono essere verbalizzati i principali rilievi emersi nelle attività e nelle riunioni svolte.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza del Modello da parte degli organi sociali, dei dipendenti, e nei limiti previsti da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle Società di service ;
- sull'efficacia e sull'adeguatezza del Modello, nella prevenzione dei reati, in relazione alla struttura aziendale;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali, normative e/o socio-ambientali, sollecitando a tal fine gli organi competenti, conformemente a quanto previsto nel Modello stesso.

Più specificamente, oltre ai compiti già citati nel paragrafo precedente, all'OdV sono affidate le attività:

a) di verifica:

- raccolta, elaborazione e conservazione delle informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello,
- conduzione di ricognizioni sull'attività aziendale ai fini del controllo e dell'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- effettuazione periodica delle verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da illustrare in sede di reportazione agli organi societari deputati,
  - attuazione delle procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l'emanazione o proposizione di disposizioni (normative e/o informative) interne,
  - attivazione e svolgimento di audit interni, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi,
  - coordinamento con le altre funzioni aziendali per il migliore monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello;
- b) di aggiornamento:
- interpretazione della normativa rilevante in coordinamento con i consulenti legali esterni della Società e verificare l'adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative,
  - aggiornamento periodico della lista di informazioni che devono essere tenute a sua disposizione,
  - valutazione delle esigenze di aggiornamento del Modello, anche attraverso apposite riunioni con le varie funzioni aziendali interessate,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- monitoraggio dell'aggiornamento dell'organigramma aziendale, ove è descritta l'organizzazione dell'ente nel suo complesso con la specificazione delle aree, strutture e uffici, e relative funzioni;
- c) di formazione:
- coordinamento con le risorse umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inviare ai dipendenti ed agli organi societari, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001,
  - predisposizione ed aggiornamento con continuità, in collaborazione con la funzione competente, lo spazio nell'intranet-internet della Società contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 ed al Modello,
  - monitoraggio delle iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisposizione della documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d'uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- d) sanzionatorie:
- segnalazione di eventuali violazioni del Modello al CdA ed alla funzione che valuterà l'applicazione dell'eventuale sanzione,

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- coordinamento con le funzioni aziendali competenti per valutare l'adozione di eventuali sanzioni o provvedimenti, fermo restando le competenze delle stesse per l'irrogazione della misura adottabile ed il relativo procedimento decisionale,
- aggiornamento sugli esiti di archiviazione o d'irrogazione delle sanzioni.

In ragione dei compiti affidati, il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso l'unico organo aziendale chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV, in quanto all'organo dirigente compete comunque la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, organi sociali, consulenti, Società di service, partner o fornitori; questi poteri sono demandati agli organi societari o alle funzioni aziendali competenti.

Per svolgere le attività ispettive che gli competono l'OdV ha accesso, nei limiti posti dalla normativa sulla Privacy (D. Lgs. 196/03) e dallo Statuto dei Lavoratori, a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante nonché agli strumenti informatici e informativi relativi alle attività classificate o classificabili come a rischio di reato.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'OdV può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della Società, ma, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo.

Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

L'autonomia e l'indipendenza che necessariamente devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che facciano risalire al massimo vertice aziendale il reato o il tentativo di commissione del reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a promozioni, trasferimenti o sanzioni disciplinari relative ai membri dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Legale Rappresentante, che dovrà acquisire obbligatoriamente il parere del Consiglio di Amministrazione.

### **3. Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali, dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle Società di service in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Valgono al riguardo, le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i dipendenti hanno il dovere di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei reati;
- i dipendenti con la qualifica di dirigenti hanno l'obbligo di segnalare all'OdV eventuali violazioni poste in essere da dipendenti, organi sociali, fornitori, Società di service, consulenti e partner, di cui essi siano venuti a conoscenza;
- i segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la massima riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. o delle persone accurate erroneamente e/o in mala fede.

I canali con cui un dipendente SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. può effettuare una segnalazione di una violazione, o presunta tale, sono due:

- il primo consiste nel riferire al proprio diretto superiore,
- il secondo, utilizzabile anche nel caso in cui la segnalazione al superiore non dia esito o coinvolga proprio tale soggetto o rappresenti un fattore di disagio per il segnalante, consiste nel riferire all'OdV secondo i canali di

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

comunicazione previsti (ad es: e-mail, segnalazione anonima c/o casella di posta dell'OdV presente in azienda).

Tutti i soggetti che non sono dipendenti di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., come consulenti, fornitori, partner, Società di service , ricadono nel secondo metodo di segnalazione, effettuando pertanto la loro segnalazione direttamente all'OdV.

Le segnalazioni giungono all'OdV tramite un indirizzo di posta (Organo di Vigilanza c/o [odv@siderurgicafiorentina.it](mailto:odv@siderurgicafiorentina.it)), e una casella di posta elettronica certificata ([odv@pec.siderurgicafiorentina.it](mailto:odv@pec.siderurgicafiorentina.it)), cui è riservato l'accesso ai soli membri dell'OdV.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, intraprende eventuali azioni ispettive ed informa del risultato le funzioni coinvolte; gli eventuali provvedimenti conseguenti il controllo sono applicati alle relative funzioni coinvolte in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio.

L'Azienda prevede un sistema di comunicazione all'OdV delle segnalazioni anonime, che l'OdV può prendere in considerazione ove ne ravvisi l'utilità.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, i dipendenti devono obbligatoriamente ed immediatamente trasmettere all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- reati, anche nei confronti di ignoti qualora tali indagini coinvolgano SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. o suoi dipendenti, organi societari, fornitori, consulenti, partner, Società di service;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati;
  - i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del d. lgs. 231/2001;
  - le notizie relative ai procedimenti sanzionatori svolti e alle eventuali misure irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora esse siano legate alla commissione di reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
  - le conclusioni delle verifiche ispettive disposte da funzioni di controllo interno o da commissioni interne da cui derivano responsabilità per la commissione di reati di cui al D. Lgs 231/2001;
  - le comunicazioni di inizio dei procedimenti da parte della polizia giudiziaria;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- le richieste di assistenza legale proposte da soci, amministratori, dirigenti per la commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- le comunicazioni in ordine alla variazione della struttura organizzativa, variazioni delle deleghe e dei poteri;
- i verbali delle riunioni di Assemblea del CdA;
- le variazioni delle aree di rischio;
- la realizzazione di operazioni considerate a rischio in base alla normativa di riferimento;
- i contratti conclusi con la PA ed erogazione di fondi e contributi pubblici a favore della Società.

Inoltre, dalle funzioni aziendali competenti, l'OdV deve essere costantemente informato:

- sugli aspetti dell'attività aziendale che possono esporre SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. al rischio di commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001,
- sui rapporti con le Società di service , fornitori, consulenti e partner che operano per conto di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. nell'ambito delle attività sensibili,
- sulle operazioni straordinarie intraprese da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A..

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

L'Organismo di Vigilanza può riservarsi di chiedere flussi informativi specifici alle singole funzioni aziendali in relazioni a particolari tematiche/argomenti che l'Organismo intende monitorare.

Gli obblighi di segnalazione, così come le relative sanzioni in caso di non rispetto del Modello, riguardanti i non dipendenti di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., quali i consulenti, i fornitori, i partner e le Società di service, sono specificati in appositi documenti firmati da tali soggetti o in clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. (c.d. clausola di garanzia 231).

#### **4. Segnalazioni delle violazioni del Modello**

I funzionari, i dipendenti della Società e destinatari del MOG in genere hanno il dovere di riferire per iscritto all'OdV della presenza di possibili violazioni o la commissione di reati sanzionati.

L'OdV si impegna a tutelare il più possibile da ogni forma di discriminazione, ritorsione, e penalizzazioni i soggetti che effettuano tali segnalazioni per comportamenti che hanno violato il Modello o comunque non in linea con gli stessi. L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni. L'archiviazione viene motivata per iscritto dall'OdV.

**5. Le attività di reporting dell'OdV verso altri organi aziendali**

Le attività di reporting dell'OdV verso gli organi aziendali hanno sempre ad oggetto:

- l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV,
- l'attuazione del Modello,
- le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., sia in termini di efficacia del Modello.

L'OdV ha tre linee di reporting:

- su base continuativa, direttamente al CdA;
- su base semestrale, nei confronti del CdA e del Collegio Sindacale;
- su base annuale, nei confronti del CdA.

L'OdV predispone:

- semestralmente, un rapporto scritto per il CdA e il Collegio Sindacale sull'attività svolta nel periodo di riferimento, sui controlli effettuati e l'esito degli stessi;
- annualmente, una relazione descrittiva per il CdA contenente, in particolare, una sintesi di tutte le attività svolte nel corso dell'anno precedente, dei controlli e delle verifiche eseguite, nonché l'eventuale aggiornamento della mappatura delle attività sensibili e degli altri temi di

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

maggior rilevanza; in tale relazione l'OdV predispono altresì un piano annuale di attività previste per l'anno e la richiesta di budget.

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno degli organi sopraindicati, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente ad uno degli altri organi.

Allorquando, ad esempio, emergono profili di responsabilità collegati alla violazione del Modello, cui consegua la commissione di specifici reati ad opera degli amministratori, l'OdV deve prontamente rivolgersi al Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 C.C..

Gli incontri con gli organi cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custoditi dall'OdV e dagli organismi di volta in volta coinvolti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con le funzioni competenti presenti per i diversi profili specifici e/o i consulenti, più precisamente con:

- i consulenti legali esterni della Società per tutto ciò che riguarda l'interpretazione della normativa rilevante, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali e delle dichiarazioni di impegno per amministratori, dirigenti e sindaci;
- la funzione amministrativa per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari e per il

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

monitoraggio dei risultati dell'attività svolta ai sensi del D. Lgs. 231/2001; inoltre per il controllo in ordine al rispetto da parte dei consulenti, dei fornitori, dei partner e delle Società di service delle procedure amministrative e contabili nell'ambito delle attività sensibili;

- la funzione risorse umane in ordine alla formazione del personale e in caso di modifiche organizzative che impattino sulla mappatura delle attività sensibili;
- la Direzione Generale in ordine ad eventuali procedimenti disciplinari.

Ogniqualevolta lo ritiene opportuno, l'OdV può coordinarsi con la funzione aziendale utile ad ottenere il maggior numero di informazioni possibili o a svolgere al meglio la propria attività.

### **6. Autonomia operativa e finanziaria**

Per garantire l'autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate dall'OdV, nel Modello di organizzazione della Società ha previsto che:

- le attività dell'OdV non devono essere preventivamente autorizzate da nessun organo;
- l'OdV ha accesso a tutte le informazioni relative alla Società anche quelle su supporto informatico, e può chiedere direttamente informazioni a tutto il personale;
- la mancata collaborazione con l'OdV costituisce un illecito disciplinare;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- l'OdV ha facoltà di disporre in autonomia e senza alcun preventivo consenso delle risorse finanziarie stanziata dal Consiglio di Amministrazione al fine di svolgere l'attività assegnata.

***CAPITOLO V – FORMAZIONE E DIVULGAZIONE DEL MODELLO*****1. Formazione e divulgazione del Modello**

La Società si attiva per informare tutti i Destinatari in ordine al contenuto dispositivo permanente del Modello e a darne adeguata diffusione.

Il modello viene messo a disposizione di ogni dipendente, mentre ai soggetti esterni (rappresentanti, consulenti, partner commerciali) viene fornita apposita informativa sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del Modello. La società inoltre invita i Soggetti esterni a scaricare dal sito web aziendale il Codice Etico aziendale.

A quel punto, ogni comportamento posto in essere dai collaboratori esterni o dai partner commerciali in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto, potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale.

**2. Informazione e formazione dei dipendenti**

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei dipendenti. Tale obiettivo

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

riguarda tutte le risorse aziendali sia quelle già presenti in azienda che quelle da inserire.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Ai fini dell'attuazione del Modello l'Alta Direzione della Società, in collaborazione con l'ODV, gestisce la formazione del personale, che sarà articolata secondo le seguenti modalità:

- Personale direttivo o con funzioni di rappresentanza della Società: formazione iniziale attraverso riunioni ad hoc nel periodo immediatamente successivo all'approvazione del Modello, diffusione via e-mail o cartacea del materiale dedicato all'argomento, con comunicazione costante e tempestiva di eventuali aggiornamenti e modifiche; informativa in sede di assunzione per i neoassunti.
- Altro personale: nota informativa interna esplicativa del Modello e delle sue funzioni; informativa in sede di assunzione per i neoassunti; estensione ai dipendenti che hanno un indirizzo di posta elettronica delle informazioni via e-mail.

Successivamente all'adozione del Modello e alla contestuale nomina dell'OdV da parte del CdA, il medesimo si attiverà per pianificare una sessione formativa in aula del personale amministrativo e direttivo dell'azienda. Al termine della

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

sessione formativa è previsto che ciascun partecipante compili e sottoscriva il questionario di valutazione dell'apprendimento che rimarrà agli atti della sessione medesima. Agli operai verranno distribuite dispense didattiche, cartacee/elettroniche, unitamente al questionario di valutazione dell'apprendimento che dovrà essere restituito all'Area Amministrazione dell'Azienda.

### **3. Informazione ai partner**

Relativamente ai partner, SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. deve garantire che venga data adeguata informativa del sistema mediante la consegna di materiale illustrativo. L'avvenuta informativa deve risultare da un documento firmato dal consulente/partner, attestante la presa conoscenza dell'esistenza del Modello e dei principi in esso contenuti e l'impegno a rispettarli.

## *CAPITOLO VI – SISTEMA DISCIPLINARE*

### **1. Funzione del sistema disciplinare**

Viene predisposto un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta introdotte dal Modello, garantendo così maggior efficacia all'attività di controllo esercitata dall'OdV con lo scopo di assicurare l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi del Decreto, un requisito essenziale del Modello ai fini del beneficio dell'esimente della responsabilità dell'Ente.

Il Sistema Disciplinare:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti a cui si rivolge e soprattutto alle mansioni svolte da quest'ultimi;
- individua in maniera puntuale secondo i casi le sanzioni da applicarsi per il caso di infrazioni, violazioni, elusioni;
- prevede una procedura di accertamento per le suddette violazioni, nonché un'apposita procedura di irrogazioni per le sanzioni;
- introduce idonee modalità di pubblicazione e diffusione.

E' rivolto essenzialmente a:

1. tutti coloro che svolgono per SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. funzione di rappresentanza, amministrazione, o direzione;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2. coloro che per le loro funzioni sono dotati di autonomia finanziaria e gestionale;
3. in generale a tutti i dipendenti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore delle infrazioni. Il Sistema Sanzionatorio è reso pubblico e diffuso.

### **2. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dipendenti**

La violazione da parte dei dipendenti di disposizioni contenute nel presente Modello, o nei documenti ad esso collegati, costituisce illecito disciplinare che, conformemente a quanto stabilito dal "Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro di riferimento per le lavoratrici ed i lavoratori di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. e dalle norme di Legge in materia, dà luogo all'avvio di un procedimento disciplinare ad esito del quale, nel caso di verificata responsabilità del dipendente, viene emesso un provvedimento disciplinare avente contenuto ed effetti sanzionatori.

Il procedimento ed i provvedimenti disciplinari di cui sopra sono regolati dall'art. 7 legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

Conformemente a detta normativa, le sanzioni applicabili si distinguono in:

- rimprovero verbale;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- rimprovero scritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino ad un massimo di dieci giorni;
- licenziamento disciplinare.

La scelta circa il tipo e l'entità della sanzione da applicarsi di volta in volta sono valutati e determinati avendo riguardo ad elementi quali l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza e/o imprudenza e/o imperizia dimostrate, la rilevanza degli obblighi violati e/o del danno e/o del grado di pericolo cagionato all'azienda, la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, il concorso nell'illecito di più dipendenti in accordo tra loro nel rispetto del generale principio di gradualità e di proporzionalità.

L'accertamento degli illeciti disciplinari, i conseguenti procedimenti e provvedimenti sanzionatori restano di competenza degli Organi e delle funzioni aziendali competenti, ancorché ne debba essere data pronta comunicazione all'OdV.

Quanto sino ad ora esposto, con riguardo a tutto il personale dipendente, vale ancor più per coloro che appartengono alla categoria dirigenziale, nel rispetto delle norme contrattuali specifiche della stessa categoria dirigenziale.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Tanto nei confronti del personale dipendente di categoria quanto nei confronti del personale dirigente l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni derivanti dai comportamenti illeciti di cui sopra verrà commisurata al livello di responsabilità ed autonomia dell'autore dell'illecito, ossia al livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ex D. Lgs. n. 231/2001, a seguito della condotta come sopra contestata e sanzionata.

### **3. Sistema sanzionatorio nei confronti dei dirigenti**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un dirigente, ne informerà prontamente il CdA, che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa ed al Contratto Collettivo.

### **4. Sistema sanzionatorio nei confronti degli amministratori**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di un membro del Consiglio d'Amministrazione ne informerà prontamente il Collegio Sindacale, il quale dovrà invitare il CdA a riunirsi senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 C.C.

#### **5. Sistema sanzionatorio nei confronti del Collegio Sindacale**

Qualora l'OdV verificasse la violazione del presente Modello da parte di membri del Collegio Sindacale contabile ne informerà il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

#### **6. Sistema sanzionatorio nei confronti dei consulenti e partners**

Qualora si riscontrassero condotte contrastanti con le disposizioni del presente Modello poste in essere da detti soggetti, gli stessi saranno destinatari di censure scritte e/o, nei casi di maggiore gravità e sulla base delle disposizioni di legge applicabili, di atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Per maggiori dettagli e specifiche inerenti le condotte censurabili in capo a dipendenti, membri del Consiglio di Amministrazione, membri del Collegio Sindacali e Soggetti esterni, si rimanda all'allegato tecnico denominato "Sistema Sanzionatorio", parte integrante del presente Modello.



# PARTE SPECIALE

*CAPITOLO I – I DESTINATARI*

Le indicazioni contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 sono rivolte a tutti coloro che agiscono nell'interesse di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. come Dipendenti, Amministratori, Dirigenti, consulenti e partners nonché collaboratori, terzi ed in generale tutti coloro che hanno a che fare, nelle attività che svolgono presso o per la Società, con attività considerate a rischio per la commissione dei reati sotto menzionati.

L'obiettivo è l'adozione di comportamenti conformi a quanto detto nel presente Modello per poter impedire il compimento dei reati contemplati nel Decreto.

Chiunque venisse a conoscenza di comportamenti che non rispettino le prescrizioni descritte nel presente documento, dovrà darne tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza.

*CAPITOLO II – REGOLE GENERALI*

Di seguito si riportano le classi di reato potenzialmente configurabili nell'ambito delle attività della Società desunti dall'analisi dei rischi precedentemente effettuata.

Per tutte le fattispecie di reato sotto descritte e nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione aziendale, gli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., i dipendenti, i consulenti, i partners e le Società di service , nella misura necessaria alle funzioni da loro svolte, devono in generale conoscere e rispettare:

- la normativa italiana applicabile;
- il sistema di deleghe e procure esistente;
- i principi sanciti dal Codice Etico adottato da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ed al sistema di controllo della gestione;
- le procedure aziendali;
- le comunicazioni organizzative.

**CAPITOLO III – REATI CONTRO LA PUBBLICA****AMMINISTRAZIONE****1. Tipologia dei reati contro la Pubblica Amministrazione**

Nell'elencazione dei reati contro la Pubblica Amministrazione si fa essenzialmente riferimento agli Artt. 24, e 25 del Decreto.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano negli artt. 24 e 25 del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Definizione di Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e di soggetti incaricati di un pubblico servizio**

Nell'ordinamento italiano la Pubblica amministrazione (PA) è un insieme di enti e soggetti pubblici (comuni, provincia, regione, stato, ministeri, etc.) talora privati (organismi di diritto pubblico, concessionari, amministrazioni aggiudicatrici, s.p.a. miste), e tutte le altre figure che svolgono in qualche modo la funzione amministrativa nell'interesse della collettività e quindi nell'interesse pubblico, alla luce del principio di sussidiarietà.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La nozione di pubblico ufficiale prende spunto dall'art. 357c.p.: *“Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giurisdizionale o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi e certificativi”*.

Lo status di Pubblico Ufficiale è tradizionalmente legato al ruolo formale ricoperto da una persona all'interno dell'Amministrazione Pubblica. La legge 181/1992 ha ulteriormente ampliato il concetto di funzione pubblica viene detto che: *“è pubblico ufficiale chi concorre in modo sussidiario o accessorio all'attuazione dei fini della PA con azioni che non possono essere isolate dalla funzione pubblica”*<sup>2</sup>.

Sono pubblici ufficiali coloro che:

- concorrono a formare la volontà di una pubblica amministrazione;
- sono muniti di poteri;
- decisionali:
  - di certificazione;
  - di attestazione;
  - di coazione<sup>3</sup>;

---

<sup>2</sup> Cass. Pen., Sez. VI, 85/172191

<sup>3</sup> Cass. Pen. Sez. VI 81/148796

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- di collaborazione, anche saltuaria<sup>4</sup>.

Per incaricato di pubblico servizio si intende chi, pur non essendo propriamente un pubblico ufficiale con le funzioni proprie di tale status, svolge comunque un servizio di pubblica utilità presso organismi pubblici in genere.

### **3. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati contro la PA sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono esplicitate nel risk assessment del Modello, in particolare nel documento denominato “Mappatura delle attività/processi sensibili”.

Si rimanda al documento sopra richiamato.

### **4. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

---

<sup>4</sup> Cass. Pen. Sez. VI n. 84/166013

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività in cui è coinvolta la PA;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge;
- assicurare il corretto svolgimento di tutti i processi in cui ci si interfaccia con la PA;
- predisporre l'apposita documentazione richiesta dalla procedura quadro per i rapporti con la PA.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere azioni o tentare comportamenti che possano, anche solo, essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, o che possano portare privilegio per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti incaricati di svolgere un pubblico servizio anche per interposta persona, tali da influenzare il libero svolgimento della loro attività;
- effettuare spese di rappresentanza arbitrarie che prescindono dagli obiettivi della Società;
- esibire documenti, o divulgare informazioni riservate;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- ammettere, per collaboratori esterni, compensi che non siano correlati al tipo di incarico da loro svolto su base contrattuale;
- danneggiare il funzionamento di reti informatiche, o di dati contenuti all'interno al fine di ottenere un ingiusto vantaggio;
- offrire doni o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. In particolare non devono essere offerti ai rappresentanti della PA, o a loro familiari, qualsivoglia regalo, dono o gratuita prestazione che possa apparire connessa con il rapporto di lavoro con SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. o mirata ad influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsivoglia vantaggio per SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.. Gli eventuali omaggi consentiti devono sempre essere di esiguo valore<sup>5</sup> oppure devono essere qualificati come sponsorizzazioni e devono essere gestiti secondo la procedura interna all'Azienda. In tutti i casi i regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV. Le liberalità di carattere benefico o culturale ovvero i contributi a fini politici, devono restare nei limiti permessi dalle disposizioni legali e il tutto deve essere documentato per permettere all'OdV di effettuare i relativi controlli;

---

<sup>5</sup> Per esiguo valore si intende un valore commerciale del bene che non superi Euro 100,00.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come promesse di assunzione, in favore di rappresentanti della PA o eventuali parenti che possano determinare le stesse conseguenze del punto precedente;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore di soggetti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- esibire documenti che contengano informazioni mendaci o false;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la PA in errore;
- prescindere da informazioni dovute.

In caso di Induzione indebita a dare o promettere utilità da parte di un Funzionario Pubblico verso un dipendente o collaboratore di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si suggerisce di adeguarsi alle seguenti prescrizioni:

- la condotta non deve dare seguito alla richiesta;
- dare tempestiva notizia al proprio diretto superiore, al Presidente del CdA ed all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di poter dare una concreta attuazione ai presenti divieti, la Società si è dotata di un'adeguata procedura per monitorare, i contatti con la Pubblica Amministrazione:

- Procedura per la gestione dei rapporti con la pubblica amministrazione.

## **5. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO IV – REATI INFORMATICI****1. Tipologia dei reati informatici**

La presente sezione si riferisce ai reati informatici rubricati all'art. 24 bis del D.Lgs. 231/01.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 24 bis del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

Con riferimento ai reati societari sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono esplicitate nel risk assessment del Modello, in particolare nel documento denominato "Mappatura delle attività/processi sensibili".

Si rimanda al documento sopra richiamato.

:

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- rispettare i principi e le procedure previste da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A.;
- osservare le norme vigenti in materia.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- falsificare documenti informatici;
- accedere abusivamente a sistemi informatici;
- diffondere codici di accesso a sistemi informatici, telematici;
- danneggiare dati o sistemi informatici di pubblica utilità o meno.

La Società declina i principi di comportamento che ciascuno (apicale, subordinato) dovrà rispettare nel documento denominato "Regolamento Informatico", parte integrante del Modello.

#### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO V – REATI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA****1. Tipologia dei reati di criminalità organizzata**

La presente sezione si riferisce ai reati di criminalità organizzata rubricati all'art. 24 ter del D.Lgs. 231/01.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 24 ter del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

La criminalità organizzata è un fenomeno che provoca un elevato allarme sociale nella collettività a causa della maggiore potenzialità delinquenziale delle organizzazioni rispetto al singolo autore di reato, ovvero della maggiore pericolosità del programma criminoso dell'organizzazione rispetto al disegno criminoso del singolo individuo.

Le fattispecie di cui sopra si riferiscono alla semplice partecipazione, nonché alla promozione, direzione, costituzione, organizzazione di un'associazione, composta da tre o più persone e dotata, anche in minima parte, di una "strutturazione" (divisione di compiti, gerarchie etc.), e di "stabilità" che permettono di distinguerla dal semplice concorso di persone nel reato, caratterizzato, invece, dall'occasionalità e accidentalità dell'accordo criminoso.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Lo scopo dell'associazione deve essere, anche se non unico e prevalente, quello di realizzare un programma criminoso, cioè la commissione di uno o più reati.

L'art. 24 ter, riferendosi genericamente ai reati di cui all'art. 416 c.p., considera come "ipotesi base" la commissione, in forma organizzata di qualsiasi delitto, ad esclusione di quelli, ritenuti più gravi, di cui all'art. 416 c. 6 c.p. (v. appresso), nonché dei delitti previsti dal 407 c. 2 lett. a) n. 5 c.p.p. (delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110).

Lo stesso articolo 24 ter prevede poi, alcune "ipotesi aggravate" di "reato/i-fine" rispetto all'ipotesi base.

Altre ipotesi aggravate a cui fa riferimento l'art. 24 ter sono quelle in cui i delitti (qualsiasi delitto) vengano commessi in forma associata avvalendosi della forza di intimidazione del sodalizio di tipo mafioso e della condizione di assoggettamento e di omertà che ne deriva, e quella in cui i delitti medesimi vengano commessi al fine di agevolare l'attività delle associazioni di tipo mafioso.

E' opportuno precisare che è associazione di tipo mafioso quella in cui, coloro che ne fanno parte, si avvalgono della forza intimidatrice e della condizione di

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

assoggettamento e di omertà che ne deriva, per commettere delitti, nonché per acquisire in modo diretto o indiretto la gestione o il controllo di attività economiche, concessioni, autorizzazioni, appalti e servizi pubblici o per realizzare profitti o vantaggi ingiusti ovvero impedire il libero esercizio del voto o di procurare voti a sé o ad altri. E' punita, inoltre, la condotta di chi agevola l'attività delle associazioni di tipo mafioso o ottiene la promessa di voti in cambio di erogazione di denaro.

### **2. Attività sensibili**

Le fattispecie rientranti nella categoria di cui all'art. 24 ter si considerano in astratto configurabili alla realtà di "Siderurgica Fiorentina", anche se le singole fattispecie non trovano un riscontro oggettivo nella mappatura dei rischi-reato.

La configurazione dei reati associativi come reati-mezzo ha l'effetto di estendere la responsabilità dell'ente ex decreto 231 a una serie indefinita di fattispecie criminose commesse in attuazione del pactum sceleris e non necessariamente incluse nell'elenco dei reati presupposto. Si pensi, ad esempio, alla turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), all'illecita concorrenza con violenza o minaccia (art. 513-bis, c.p.), all'inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355 c.p.) e alla frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.).

L'intera categoria è stata presa in esame nel manuale del Modello Organizzativo e nel Codice Etico aziendale.

### 3. Procedure specifiche

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali di riferimento.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività di propria competenza;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- compiere azioni o tentare comportamenti che possano, anche solo, essere interpretati come pratiche di corruzione, favori illegittimi, o che possano portare privilegio per sé e/o altri;
- assicurare favori di qualsiasi genere a soggetti incaricati di svolgere un pubblico servizio anche per interposta persona, tali da influenzare il libero svolgimento della loro attività;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- effettuare spese di rappresentanza arbitrarie che prescindono dagli obiettivi della Società;
- ammettere, per collaboratori esterni, compensi che non siano correlati al tipo di incarico da loro svolto su base contrattuale;
- offrire dono o gratuite prestazioni al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale. Gli eventuali omaggi consentiti devono sempre essere di esiguo valore oppure devono essere qualificati come sponsorizzazioni e devono essere gestiti secondo la procedura. In tutti i casi i regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'OdV. Le liberalità di carattere benefico o culturale ovvero i contributi a fini politici, devono restare nei limiti permessi dalle disposizioni legali e il tutto deve essere documentato per permettere all'OdV di effettuare i relativi controlli;
- accordare vantaggi di qualsiasi natura, come promesse di assunzione, in favore di rappresentanti della PA o eventuali parenti che possano determinare le stesse conseguenze del punto precedente;
- eseguire prestazioni e riconoscere compensi in favore di soggetti che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;
- esibire documenti che contengano informazioni mendaci o false;

- prescindere da informazioni dovute.

#### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO VI – DELITTI CONTRO LA FEDE PUBBLICA****1. Tipologia dei reati contro la fede pubblica**

La presente sezione si riferisce ai reati contro la fede pubblica rubricati all'art. 25 bis del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 bis del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento.

L'analisi dei rischi effettuata non ha evidenziato attività/processi sensibili in relazione alle fattispecie afferenti la categoria di reati di cui all'art. 25 bis del D.Lgs. 231/01.

Ciononostante, di seguito sono riportate le procedure che l'Azienda deve impegnarsi ad osservare al fine di mitigare il rischio potenziale.

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner, delle Società di service e delle partecipate di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- rispettare i principi e le procedure previste da SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A..

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- acquisire, ove sia individuabile e/o individuata, moneta falsa o sospetta e/o valori di bollo per pagamenti.

A tal fine la Società adotta tutte le cautele necessarie, riducendo al minimo tutte le operazioni in contanti e adottando un'apposita procedura in riferimento alla gestione delle transazioni finanziarie.

- Procedura gestione flussi finanziari.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

*CAPITOLO VII – REATI CONTRO L'INDUSTRIA ED IL  
COMMERCIO*

**1. Tipologia dei reati contro l'industria e il commercio**

La presente sezione si riferisce ai reati contro l'Industria ed il commercio, rubricati all'art. 25 bis 1 del D.Lgs. 231/01.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 bis1 del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento.

L'analisi dei rischi effettuata non ha evidenziato attività/processi sensibili in relazione alle fattispecie afferenti la categoria di reati di cui all'art. 25 bis1 del D.Lgs. 231/01.

Ciononostante, nel Codice Etico sono contenuti i principi che l'Azienda deve impegnarsi ad osservare al fine di mitigare il rischio potenziale.

:

## CAPITOLO VIII – REATI SOCIETARI

### 1. Tipologia dei reati societari

La presente sezione si riferisce ai reati societari rubricati all'art. 25 ter del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 ter del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

### 2. Attività sensibili

Con riferimento ai reati societari sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono esplicitate nel risk assessment del Modello, in particolare nel documento denominato "Mappatura delle attività/processi sensibili".

Si rimanda al documento sopra richiamato.

### 3. Procedure specifiche

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner, delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione dei bilanci e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare,

- formalizzare ruoli e responsabilità dei soggetti coinvolti nelle attività considerate sensibili,
- formalizzare le regole che impongono l'obbligo alla massima trasparenza e collaborazione con il Collegio Sindacale.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci relazioni e prospetti o altre comunicazioni sociali, dati falsi e lacunosi o comunque non rispondenti alla realtà sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società;
- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro modo, ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo da parte del Collegio Sindacale;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- determinare o influenzare l'assunzione delle deliberazioni dell'assemblea, ponendo in essere degli atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare;
- esporre nelle predette comunicazioni e trasmissioni fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della Società; porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

Al fine di poter dare una concreta attuazione ai divieti sopra esposti, la Società si è dotata di un'adeguata procedura per la gestione delle attività di redazione dei bilanci:

- Procedura per la redazione del bilancio

#### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicitazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.



## CAPITOLO IX – DELITTI CON FINALITA' DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO

### **1. Tipologia dei reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**

La presente sezione si riferisce ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico rubricati all'art. 25 quater del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 quater del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

### **2. Attività sensibili**

Con riferimento alla categoria dei reati sopra evidenziati le principali attività sensibili (e le funzioni aziendali coinvolte) che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono esplicitate nel risk assessment del Modello, in particolare nel documento denominato "Mappatura delle attività/processi sensibili".

Si rimanda al documento sopra richiamato.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Dell'intera categoria di reato, l'analisi condotta ha evidenziato che sussiste un rischio marginale di potenziale configurabilità solo per la fattispecie di cui all'art. 270 ter c.p. "Assistenza agli associati"; in merito a tutte le altre fattispecie di reato non sono stati rilevati elementi che ragionevolmente possano far ritenere l'Azienda esposta, anche astrattamente, a potenziali rischi.

Ciononostante, nel Codice Etico sono contenuti i principi che l'Azienda deve impegnarsi ad osservare al fine di mitigare il rischio potenziale.

*CAPITOLO X – PRATICHE DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI  
GENITALI FEMMINILI*

**1. Tipologia del reato in esame**

La presente sezione si riferisce ai reati di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili rubricati all'art. 25 quater<sup>1</sup> del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 quater<sup>1</sup> del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento, in quanto la Società non effettua attività di clinica medica, all'interno della quale possono essere effettuati interventi sulla persona.

**CAPITOLO XI – DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ****INDIVIDUALE****1. Tipologia del reato in esame**

La presente sezione si riferisce ai reati contro la personalità individuale rubricati all'art. 25 quinquies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 quinquies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento, in quanto non sono state individuate attività dedite all'organizzazione o gestione di attività vietate dalla normativa sopra richiamata. La politica aziendale di SIDERURGICA FIORENTINA, espressa anche nel suo Codice Etico, evidenzia una forte attenzione verso i diritti fondamentali della persona, inoltre non sono mai stati segnalati abusi sessuali o altre violazioni analoghe.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Unica eccezione all'intera categoria, di cui viene data evidenza anche nel risk assessment condotto, è la fattispecie di cui all'art. 600 quater c.p. "Detenzione di materiale pornografico e pornografia virtuale", per la quale si rimanda al documento di "Mappatura delle attività/processi sensibili".

In riferimento a tutte le fattispecie di reato contemplate dalla categoria in esame, nel Codice Etico sono contenuti i principi etici e le norme di condotta cui tutto l'Organico aziendale deve attenersi al fine di mitigare il potenziale rischio.

**CAPITOLO XII – ABUSI DI MERCATO****1. Tipologia dei reati in esame**

La presente sezione si riferisce ai reati in materia di abuso di mercato rubricati all'art. 25 sexies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 sexies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento, in quanto SIDERURGICA FIORENTINA è una società per azioni non quotata sul mercato regolamentato e non partecipata da società quotate nel mercato regolamentato.

In riferimento a tutte le fattispecie di reato contemplate dalla categoria in esame, nel Codice Etico sono contenuti i principi etici e le norme di condotta cui tutto l'Organico aziendale deve attenersi al fine di mitigare il potenziale rischio.

## CAPITOLO XIII – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

### 1. Tipologia dei reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La presente sezione si riferisce ai reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro rubricati all'art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 septies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

### 2. Cenni al Decreto Legislativo n. 81/2008

Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino ed il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo.

Gli obblighi giuridici nascenti dal presente Decreto sono:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici, biologici;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitarie;
- formazione e informazione dei lavoratori;
- vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il documento sulla valutazione dei rischi, redatto obbligatoriamente dal datore di lavoro con la partecipazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, deve contenere:

- relazione sulla valutazione di tutti i rischi durante l'attività lavorativa specificando i criteri per la valutazione degli stessi;
- indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate;
- programma delle misure per garantire il miglioramento del tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;

- l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative, ai fini della sicurezza/salute dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza ne evidenziano la necessità.

### **3. Procedure specifiche**

Per i reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, oltre alle regole generali che devono essere seguite con riferimento a tutte le fattispecie di reato, nell'espletamento delle funzioni aziendali devono essere rispettati:

- il Testo Unico "salute e sicurezza nei luoghi di lavoro";

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- la normativa italiana applicabile in ambito di “salute e sicurezza sul luogo di lavoro”.
- Le procedure del Sistema di Gestione adottato da SIDERURGICA FIORENTINA, conforme allo standard BS OHSAS 18001.

In particolare SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. opera assicurando:

- la pianificazione e l'organizzazione dei ruoli nelle attività connesse alla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la presenza sistematica di deleghe di funzione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- l'individuazione, valutazione e gestione di rischi in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di informazione in tema di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- le attività di formazione in materia di salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- la gestione puntuale e sistematica degli asset aziendali con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- il controllo e le azioni preventive/correttive con riferimento alle attività connesse alla salute, sicurezza e igiene sul lavoro.

Per la materia in esame le procedure “ad hoc” sono dettate direttamente dal Testo Unico del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, che disciplina dettagliatamente gli adempimenti in capo alle Società.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La Società inoltre recepisce nel Modello Organizzativo la documentazione e le procedure del Sistema di Gestione della Sicurezza conforme allo standard BS OHSAS 18001, che sono elencate nel documento SF MS 4.4.4. – 4.4.5 A.

E' fatto espresso obbligo agli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., ai dipendenti, consulenti, partner e Società di service di:

- tenere un comportamento corretto e trasparente, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne in tutte le attività;
- osservare rigorosamente tutte le norme di sicurezza poste dalla legge ed applicate in Società;
- assicurare il corretto svolgimento di tutte le attività in base al Testo Unico 9 aprile 2008;
- osservare rigorosamente le procedure contenute nel Sistema di gestione della Sicurezza conforme allo standard BS OHSAS 18001;
- predisporre, tramite gli incaricati, l'apposita documentazione richiesta dal Testo Unico 9 aprile 2008.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto obbligo in particolare di:

- valutare di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- programmare la prevenzione;
- eliminare i rischi e/o comunque adoperarsi per ridurli al minimo;

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- effettuare il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio;
- informare e formare adeguatamente i lavoratori;
- usare dei segnali di avvertimento e di sicurezza.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO XIV – RICICLAGGIO, RICETTAZIONE****1. Tipologia dei reati di riciclaggio e ricettazione.**

La presente sezione si riferisce ai reati di riciclaggio e ricettazione rubricati all'art. 25 octies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 octies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

L'intera categoria di reato è stata ritenuta astrattamente non concretamente ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento, in quanto nella fase di analisi dei rischi non sono stati rilevati elementi che potenzialmente potessero richiamare un rischio su un processo e/o attività.

Tuttavia, pur non trovando riscontro nella mappatura delle attività sensibili, la potenziale configurabilità dell'intera categoria non può escludersi totalmente e vengono così emanate le regole che tutto il personale della società deve osservare scrupolosamente.

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- assicurare la legalità dei flussi finanziari;
- assicurare il regolare funzionamento dei flussi finanziari;
- gestire la trasparenza, la tracciabilità e la correttezza dei documenti contabili e dei relativi flussi finanziari.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- omettere dati ed informazioni imposte dalla legge sulla situazione economica patrimoniale e finanziaria della Società;
- effettuare operazioni sull'utile non previste dalle leggi in vigore;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che, in altro

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

modo, ostacolando lo svolgimento dell'attività di controllo da parte del Collegio Sindacale;

- accedere a risorse finanziarie in autonomia;
- pagare in contanti o con strumenti di pagamento analoghi.

Al fine di dare concreta attuazione ai divieti sopra esposti SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha deciso di adottare una procedura per la gestione delle transazioni finanziarie:

- Gestione dei flussi finanziari.

#### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO XV – REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO****D'AUTORE****1. Tipologia dei reati in materia di violazione del diritto d'autore**

La presente sezione si riferisce ai reati in materia di violazione del diritto d'autore rubricati all'art. 25 novies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 novies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono specificate nel documento di risk assessment denominato "Mappatura delle attività e dei processi sensibili", cui si fa rimando.

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di:

- utilizzare i software coperti da licenza rispettando i limiti/condizioni imposti dalla stessa;
- installare/utilizzare esclusivamente software regolarmente acquistati dalla Società.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti è fatto divieto in particolare di:

- duplicare, riprodurre, trasmettere o diffondere in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, un software coperto da licenza.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

**CAPITOLO XVI – REATI DI OSTACOLO ALLA GIUSTIZIA****1. Tipologia dei reati di ostacolo alla giustizia**

La presente sezione si riferisce ai reati di ostacolo alla giustizia rubricati all'art.

25 decies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 decies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati di ostacolo alla giustizia, che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono specificate nel documento di risk assessment denominato "Mappatura delle attività e dei processi sensibili", cui si fa rimando.

**3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

E' fatto espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati di rispettare i principi del Codice Etico e del presente Modello per assicurare la massima collaborazione con l'autorità giudiziaria.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

## CAPITOLO XVII – REATI AMBIENTALI

### **Tipologia dei reati ambientali.**

La presente sezione si riferisce ai reati ambientali rubricati all'art. 25 undecies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 undecies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

Il legislatore, tramite l'art. 2 del D.Lgs. 7 Luglio 2011 n.121, ha introdotto l'art. 25 undecies al D.Lgs. n.231/01, prevedendo l'inserimento nel catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa di numerosi illeciti già contenuti nel D.Lgs. n.152/2006 (in materia di acque, rifiuti e atmosfera), in materia di commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (Legge 07.02.1992 n.150) e di misure a tutela dell'ozono atmosferico e dell'ambiente (Legge 28.12.1993 n. 549). Uniche eccezioni riguardano l'introduzione dei due nuovi reati di "uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette", previsto

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

dall'art.727-bis del c.p. e di “distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto”, previsto dall'art.733-bis del c.p.

Inoltre sono stati introdotti i reati di cui agli art. 8 co. 1 e 2 e art. 9 co. 1 e 2 del D.Lgs. 6 novembre 2007, n. 202 “inquinamento provocato dalle navi”, con la volontà di aumentare la sicurezza marittima e di migliorare la protezione dell'ambiente dall'inquinamento provocato dalle navi, volendo in tal senso assicurare l'efficacia del principio secondo cui i responsabili dell'inquinamento devono risarcire i danni causati all'ambiente. A tal fine viene considerato reato qualsiasi immissione di sostanze inquinanti (idrocarburi o sostanze inquinanti nocive) effettuato intenzionalmente, temerariamente o per negligenza dalle navi, con deterioramento della qualità dell'acqua.

### **2. Attività sensibili**

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati ambientali, che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono specificate nel documento di risk assessment denominato “**Mappatura delle attività e dei processi sensibili**”, cui si fa rimando.

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D.Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

La Società, per la gestione dei rischi in ambito ambientale, adotta una procedura in cui sono elencati gli adempimenti in materia ambientale ed i principi cui fare riferimento.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

*CAPITOLO XVIII – IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI  
SOGGIORNO È IRREGOLARE*

**1. Tipologia dei reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare**

La presente sezione si riferisce ai reati in materia di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare rubricati all'art. 25 duodecies del D. Lgs. 231/2001.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 duodecies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

**2. Attività sensibili**

Le principali attività sensibili, con riferimento ai reati in materia di violazione del diritto d'autore, che SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A. ha rilevato al suo interno sono specificate nel documento di risk assessment denominato "Mappatura delle attività e dei processi sensibili", cui si fa rimando.

### **3. Procedure specifiche**

E' fatto espresso divieto a carico degli Organi Sociali di SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., dei dipendenti, dei consulenti, dei partner e delle Società di service di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che integrino le fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate dal D. Lgs. 231/2001; sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali.

Tenuto conto del grado di rischio rilevato, la Società enuncia le norme di comportamento, che devono essere osservate da tutto l'organico aziendale, nel Codice Etico.

### **4. I controlli dell'OdV**

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute, l'OdV effettua periodicamente dei controlli a campione sulle attività potenzialmente a rischio di reati diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere; a tal fine, all'OdV e a coloro che operano in nome e per conto dell'OdV stesso, viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

## CAPITOLO XIX – REATI TRASNAZIONALI

### 1. Tipologia dei reati transnazionali

Le fattispecie di reato previste dal D.Lgs 231/01 sono le seguenti:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.).
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.).
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al DPR 23 gennaio 1973, n. 43).
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, DPR 9 ottobre 1990, n. 309).
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286).
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Per reato transnazionale si intende, ai sensi dell'Art. 3 della L. 146/06, quello punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e sia stato commesso in più di uno Stato ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, ovvero sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o produca effetti sostanziali in un altro Stato.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Pertanto, fatto salvo quanto detto sopra a proposito di reati associativi, rileva, ai fini della responsabilità amministrativa degli enti partecipare, promuovere, dirigere, costituire, organizzare un associazione criminale, anche di tipo mafioso, anche qualora il programma criminoso sia stato commesso in più di uno Stato ovvero sia stato commesso in uno Stato, ma in un altro sia avvenuta una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo, ovvero sia implicato un gruppo criminale "transnazionale" o produca effetti sostanziali in un altro Stato.

Per i contenuti relativi alle singole fattispecie che rientrano nell'art. 25 duodecies del Decreto si rimanda all'allegato "**Elenco dei reati**".

Per quanto concerne la potenziale configurabilità/non configurabilità delle singole fattispecie in capo a SIDERURGICA FIORENTINA S.P.A., si rimanda all'allegato tecnico "**Scheda reati 231**".

### **2. Attività sensibili**

Categoria di reato che è stata ritenuta astrattamente non ipotizzabile nel contesto aziendale di riferimento, in quanto nella fase di analisi dei rischi non sono stati rilevati elementi che potenzialmente potessero richiamare un rischio su un processo e/o attività.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Tuttavia la Società rimanda ai principi e regole di condotta enunciate dal Codice Etico aziendale.