



TRAFILIX
INDUSTRIES

SIDERMARCA

**Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione: 10 febbraio 2025

DEFINIZIONI

Attività Sensibile: ogni attività svolta in azienda in corrispondenza della quale si potrebbe verificare la commissione dei reati espressamente richiamati all'interno del D. Lgs. 231/2001.

Codice Etico di Gruppo: il codice di condotta adottato dalle società del Gruppo Lucefin.

Collaboratori Esterni: tutti coloro che svolgono un'attività di collaborazione esterna con Sidermarca s.r.l. considerati nel loro complesso, ossia clienti, fornitori, consulenti, nonché i soggetti che agiscono in nome e per conto della Società in forza di un contratto di agenzia o di altro rapporto contrattuale di collaborazione, inclusi i contratti atipici.

Consiglio di Amministrazione (o "CdA"): si intende l'organo amministrativo a composizione collegiale di Sidermarca s.r.l..

Decreto Legislativo (o "Decreto"): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, comprese le sue successive modifiche ed integrazioni.

Delega: atto interno con il quale vengono attribuiti compiti e funzioni ad uno o più soggetti, nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Destinatari: tutti i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e che sono, a vario titolo, tenuti alla sua osservanza.

Ente o Società: si intende una persona giuridica, società, cooperativa, fondazione o associazione, nonché società ed associazioni prive di personalità giuridica (secondo quanto stabilito dalla Corte di Cassazione non rientrano in questa definizione le imprese individuali).

Nel presente Modello Organizzativo si intende: **Sidermarca s.r.l.** (di seguito, anche, "Sidermarca"), con sede legale a Ponzano Veneto (TV), in Via della Libertà n. 46.

Gruppo: si intende il Gruppo Lucefin, di cui Sidermarca s.r.l. fa parte in virtù della partecipazione di maggioranza detenuta dalla capogruppo Lucefin S.p.A..

Incaricati di un pubblico servizio: i soggetti indicati dall'art. 358 c.p., ossia *"coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale"*.

Linee Guida: le linee guida elaborate da Confindustria per la redazione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, come previsto dall'art. 6, comma terzo, del D. Lgs. 231/2001.

Lucefin: ai presenti fini si intende la società Lucefin S.p.A., con sede legale a Esine (BS), in Via Ruc n. 30, a cui fanno capo le società del Gruppo Lucefin.

Modello Organizzativo (o "Modello"): il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Organismo di Vigilanza e di Controllo (o “OdV”): è l’organismo della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è demandata la funzione specifica di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello Organizzativo e, ove necessario, di provvedere al suo aggiornamento.

Parte Generale: la parte del Modello Organizzativo in cui vengono fissate le generali regole di condotta e le procedure che Sidermarca s.r.l. deve osservare nella propria operatività generale.

Parte/i Speciale/i: le parti del Modello Organizzativo che individuano e disciplinano i singoli Processi a Rischio.

Principi di Comportamento: i principi e linee guida di comportamento indicati nelle singole Parti Speciali a cui i Destinatari sono soggetti nello svolgimento dei propri compiti.

Processi a Rischio: sono le attività prestate dalla Società nell’ambito delle quali si può verificare la commissione dei Reati.

Protocolli: si intendono le regole e le modalità operative di cui alle varie Parti Speciali a cui i Destinatari sono soggetti nello svolgimento delle attività e dei compiti ivi indicate.

Pubblica Amministrazione: sono gli organi e gli uffici dello Stato, i Pubblici Ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio.

Pubblici Ufficiali: i soggetti indicati dall’art. 357 c.p., ossia *“coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria 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 o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi”*.

Quote: la determinazione delle sanzioni pecuniarie nell’ambito del D. Lgs. 231/2001 avviene tramite l’individuazione di un numero di quote proporzionato alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota, invece, è fissato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente.

Reati o reati-presupposto: quelle fattispecie di reato che, ove commesse, possono comportare la responsabilità amministrativa della persona giuridica prevista all’interno del Decreto.

Sistema Disciplinare: l’insieme di sanzioni previste per coloro che non svolgono la propria attività nel rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

Trafilix: ai presenti fini, si intende Trafilix S.p.A., con sede legale a Esine (BS), in Via Ruc n. 30, altra società appartenente al Gruppo Lucefin.

Whistleblowing: canali di comunicazione predisposti dalla Società al fine di permettere ai soggetti di cui all’art. 5 del D. Lgs. 231/2001 di segnalare le condotte illecite, rilevanti ai fini del Decreto, di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa all’interno dell’azienda o in altra circostanza.

PARTE GENERALE

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

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

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

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

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

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

L’ente non risponde, in ogni caso, se i soggetti che hanno commesso l’atto illecito hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il catalogo dei reati che possono fungere da presupposto alla responsabilità amministrativa degli Enti – per il cui dettaglio si rinvia all’Allegato 1 del presente Modello – è stato ampliato da numerosi interventi legislativi successivi al Decreto.

Il sistema sanzionatorio descritto dal D. Lgs. 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- o sanzioni pecuniarie¹;
- o sanzioni interdittive;
- o confisca;
- o pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate per i reati per i quali sono espressamente previste, sono le seguenti:

- o interdizione dall'esercizio dell'attività;
- o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- o divieto di pubblicizzare beni o servizi.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

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

- o l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto illecito, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- o il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- o le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- o non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente non è, tuttavia, sufficiente ad escludere detta

¹ La sanzione pecuniaria è calcolata sulla base di un sistema a quote, determinate nel loro valore dal giudice in base alle condizioni economiche e patrimoniale dell'ente (deve essere compreso tra € 258,00 e € 1.549,00). Il numero di quote (mai inferiore a 100 e mai superiore a 1.000) è determinato in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità e quanto posto in essere dall'ente per elidere le conseguenze dannose del reato.

responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente ed effettivamente attuato dall'ente.

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

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

Con riferimento all'effettività dell'applicazione del Modello, il D. Lgs. 231/2001 richiede all'art. 7 comma 4:

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

L'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Il presente Modello, infatti, è stato redatto sulla base delle indicazioni contenute nell'ultima versione delle *"Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231"* elaborate da Confindustria e approvate dal Ministero della Giustizia.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SIDERMARCA

3.1. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SIDERMARCA

Sidermarca s.r.l., con sede legale a Ponzano Veneto (TV) in Via della Libertà n. 46, è attiva nel settore siderurgico e, unitamente ad altre società anch'esse facenti capo a Lucefin, si occupa della distribuzione dei prodotti in acciaio del Gruppo.

In particolare, a partire dagli anni Novanta la Società si occupa del commercio all'ingrosso di materiali ferrosi, ferramenta, utensileria, macchinari per l'industria, l'artigianato e l'agricoltura.

L'attività di Sidermarca si articola nella sede di Ponzano Veneto (TV), che consiste in un magazzino automatizzato di 5.000m² con 5 centri di taglio a servizio rapido e distribuisce barre in acciaio trafilate, laminate e forgiate, siano esse tonde, quadre, piatte, esagonali o con profili speciali.

La Società, in virtù della sua struttura organizzativa e dell'organizzazione dei processi, ha ottenuto la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015.

Sidermarca è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito, anche, "l'Organo Amministrativo" o "il CdA") che definisce le strategie e le politiche aziendali per il raggiungimento degli obiettivi statuari e si compone di tre soggetti: il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e un Consigliere provvisto di deleghe.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto la rappresentanza legale della Società è attribuita al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato.

All'Amministratore Delegato sono stati conferiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione (esclusi quei poteri e quelle facoltà specificatamente riservati all'Assemblea dei Soci), la qualità di Datore di Lavoro Delegato ai sensi dell'art. 16 D. Lgs. 81/2008 e la qualità di Delegato Ambientale ai sensi del D. Lgs. 152/2006.

Laddove intervengano modifiche dell'assetto organizzativo di Sidermarca, il presente documento dovrà essere aggiornato tenendo conto dei mutamenti intervenuti.

3.2. FINALITÀ E STRUTTURA DEL MODELLO DI SIDERMARCA

Sidermarca è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, e del lavoro dei propri dipendenti.

La stessa è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, di coloro che, nella Società, rivestano il ruolo di soggetto apicale, dei dipendenti (anche con qualifica dirigenziale) e dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza dei soggetti apicali.

La Società, dunque, ritiene che l'adozione del presente Modello, unitamente all'adozione del Codice Etico di Gruppo (pubblicato anche sul proprio sito web), possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri Destinatari, affinché nell'espletamento delle proprie attività aziendali assumano comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del *Modello* la Società intende perseguire le seguenti finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se Sidermarca non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società e, in particolare, nelle aree individuate “a rischio” di realizzazione dei reati-presupposto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i Destinatari (per come individuati all’interno del paragrafo successivo) che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che, in caso di commissione di un reato-presupposto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un’azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati-presupposto e all’implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

La struttura del presente documento può essere così sintetizzata:

- una **Parte Generale**, che illustra i principali contenuti del D. Lgs. 231/2001 ed il sistema di prevenzione del rischio di commissione dei reati adottato da Sidermarca;
- più **Parti Speciali**, che formalizzano, per ciascuna tipologia di reato-presupposto considerata a rischio, i presidi di controllo, composti dai principi generali di comportamento e dalle eventuali regole specifiche di comportamento, nonché da Protocolli e procedure aziendali che attuano i presidi in una specifica porzione di attività aziendale;
- un catalogo dei reati-presupposto rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (cfr. **Allegato 1**).

Sono, inoltre, state ritenute parti integranti del Modello le procedure adottate dalle società che fanno parte del Gruppo Lucefin, che prevedono dettagliate regole operative, norme di comportamento, facoltà e responsabilità nell’ambito di talune delle attività sensibili disciplinate dal Modello.

Allo scopo, si richiamano le seguenti procedure adottate anche da Sidermarca, in quanto facente capo a Lucefin S.p.A.:

- PG.4 “*Dati aziendali e sistemi informativi*”, all’interno della quale viene richiamato anche l’ulteriore procedura operativa PO.4-1 “*Regolamento interno sulla gestione dei dati personali, delle informazioni aziendali e sull’utilizzo degli strumenti di lavoro*”;
- PG.8 “*Risorse Umane*”;
- PG.12 “*Processo Commerciale*”;
- PG.15 “*Fornitori ed Approvvigionamenti*”;
- PG.16 “*Acquisti prodotti siderurgici e monitoraggio*”;

- PG.25 “Gestione Audit”;
- PO.30-1 “Gestione incidente con o senza lesioni”;
- PO.34-3 “Gestione dei rifiuti e casi particolari”;
- PG.41 “Gestione DPI (Dispositivi di Protezione Individuali)”.

3.3. I DESTINATARI

Le prescrizioni del presente Modello sono vincolanti per gli amministratori e per tutti coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto della Società, per i dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), per i collaboratori esterni sottoposti alla direzione o vigilanza del *management* aziendale di Sidermarca (di seguito, anche, i “Destinatari”).

La Società, nella consapevolezza della propria responsabilità di accertarsi che anche il business condotto attraverso le attività dei soggetti esterni con cui collabora a vario titolo (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si intendono: consulenti, fornitori, intermediari, clienti, partner, venditori) risponda a standard di legalità e correttezza, impone anche a dette terze parti la conoscenza e l’osservanza delle norme contenute nel D. Lgs. 231/2001, nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo.

3.4. IL CODICE ETICO DEL GRUPPO LUCEFIN

Il Gruppo Lucefin, di cui Sidermarca s.r.l. fa parte, ha approvato un Codice Etico di Gruppo, che contiene i principi generali ed i valori cui deve essere ispirata l’attività di tutti coloro che a qualsiasi titolo operano per conto del Gruppo.

Di conseguenza, le disposizioni del presente Modello Organizzativo sono ispirate dai principi generali contenuti nel Codice Etico del Gruppo Lucefin e sono integrate e compatibili con lo stesso.

3.5. LA COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO DI SIDERMARCA

Per espressa previsione del Decreto, il Modello deve rispondere alle esigenze di: *a)* individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati-presupposto; *b)* previsione di specifici Protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati-presupposto da prevenire.

È stata, dunque, condotta l’analisi delle attività aziendali di Sidermarca allo specifico scopo di identificare le aree di attività aziendale a rischio in cui possono essere commessi i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (nonché pratici esempi di attività “sensibili”), gli esempi di possibili modalità di realizzazione degli stessi, nonché i processi nel cui svolgimento, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (cosiddetti processi “strumentali”).

Tale analisi ha tenuto conto della documentazione ufficiale utile alla ricostruzione dell'operatività della Società e del Gruppo, così come dei risultati di interviste al personale che svolge la propria attività lavorativa nell'ambito di Sidermarca.

A completamento delle attività fin qui descritte, la Società ha sviluppato e adeguato il proprio sistema di controlli preventivi, sviluppando una serie di Protocolli volti a regolare i processi a rischio nella particolare prospettiva della prevenzione della commissione di reati-presupposto e della riduzione del relativo rischio ad un livello "accettabile", ovvero a costruire un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, con particolare riferimento ai reati dolosi, o, con riferimento alle fattispecie colpose, tale da garantire la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto.

Infine, per garantire la corretta attuazione del Modello redatto all'esito delle suddette attività, la Società ha provveduto:

- i) a sottoporre il contenuto del Modello Organizzativo al Consiglio di Amministrazione, il quale ha avuto il compito di deliberarne l'adozione formale;
- ii) alla nomina di un Organismo di Vigilanza;
- iii) all'istituzione di un sistema disciplinare che vada a sanzionare tutte le violazioni del Modello (cfr. par. 5);
- iv) alla diffusione dei contenuti del Modello adottato mediante adeguata attività di formazione ed informazione.

3.6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO E PREDISPOSIZIONE DEI PRESIDI DI CONTROLLO

Alla luce dell'attività di rilevazione condotta, Sidermarca ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi reati-presupposto.

A seguito della identificazione delle attività a rischio e dei sistemi di *governance* e di controllo già adottati dalla Società, sono stati sviluppati e formalizzati una serie di Protocolli ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del Decreto relativi a ciascuna attività a rischio non sufficientemente presidiata, e in particolare:

PARTE SPECIALE A – REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Protocollo: GESTIONE DELLA SELEZIONE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Attività considerate potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001), di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001), nonché del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001).

- Protocollo: GESTIONE DEGLI ANTICIPI E RIMBORSI SPESE

- Protocollo: GESTIONE DELL'ACQUISTO DI BENI, SERVIZI E CONSULENZE

Attività considerate potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25 quinquies D. Lgs. 231/2001), tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001), di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001) e di contrabbando (art. 25 sexiesdecies D. Lgs. 231/2001).

- Protocollo: GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN OCCASIONE DI ADEMPIMENTI E VISITE ISPETTIVE

- Protocollo: GESTIONE DEI RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Attività considerata potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati di induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies D. Lgs. 231/2001) e di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001).

- Protocollo: GESTIONE DEGLI OMAGGI E ALTRE REGALIE

Attività considerata potenzialmente a rischio anche per la commissione del reato di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001).

PARTE SPECIALE B – REATI INFORMATICI E DI TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI E REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE

- Protocollo: GESTIONE DEI SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI E DELLE OPERE DELL'INGEGNO

Attività considerata potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D. Lgs. 231/2001).

PARTE SPECIALE C – REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO, IMPIEGO DI DENARO O ALTRA UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA E AUTORICICLAGGIO

- Protocollo: GESTIONE DEI FLUSSI MONETARI E FINANZIARI

Attività considerate potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001), di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001) e di trasferimento fraudolento di valori (art. 25 octies.1 D. Lgs. 231/2001).

PARTE SPECIALE D – REATI SOCIETARI

- Protocollo: GESTIONE DELLA CONTABILITÀ E PREDISPOSIZIONE DEL BILANCIO CIVILISTICO

Attività considerate potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001) e tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001).

- Protocollo: GESTIONE DEI RAPPORTI INFRAGRUPPO

Attività considerate potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001) e di riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001).

- Protocollo: GESTIONE DEI RAPPORTI CON GLI ORGANI DI CONTROLLO

- Protocollo: GESTIONE DELLE OPERAZIONI STRAORDINARIE

Attività considerata potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001).

PARTE SPECIALE E – REATI TRIBUTARI

- Protocollo: GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI FISCALI

- Protocollo: GESTIONE DELLE VENDITE

Attività considerata potenzialmente a rischio anche per la commissione dei reati di corruzione tra privati (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001), dei reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 D. Lgs. 231/2001) e di riciclaggio e impiego di denaro o altra utilità di provenienza illecita, nonché di autoriciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001).

PARTE SPECIALE F – REATI CONTRO LA FEDE PUBBLICA, L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO

- Protocollo: GESTIONE DELLA COMMERCIALIZZAZIONE DEL PRODOTTO

PARTE SPECIALE G – REATI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

- Protocollo: GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

PARTE SPECIALE H – REATI AMBIENTALI

- Protocollo: GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE

Ciascun Protocollo, contenuto nelle Parti Speciali del Modello, definisce, disciplinando in modo organico il relativo processo, obiettivi, ruoli e responsabilità, modalità operative, attività di controllo e norme comportamentali.

Per quanto riguarda le restanti categorie di reati, viste e considerate anche le modifiche legislative introdotte alla data di aggiornamento del presente Modello, si è ritenuto che, alla luce dell'attività principale svolta da Sidermarca, del contesto socio-economico in cui opera e dei rapporti e delle relazioni giuridiche ed economiche che la stessa usualmente instaura con soggetti terzi, non sussistano profili di rischio tali da rendere ragionevolmente fondata la possibilità della loro commissione nell'interesse o a vantaggio della Società.

Si è dunque ritenuto che la mappatura effettuata, congiuntamente alla definizione dei relativi presidi organizzativi e procedurali, rappresenti di per sé un presidio idoneo alla generale prevenzione dei reati-presupposto di cui si possa astrattamente prefigurare la commissione nel corso dell'attività di Sidermarca.

3.7. MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del Decreto, che richiede l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati-presupposto, la Società ha ritenuto opportuno, ad integrazione del presente Modello, emettere lo specifico

Protocollo *“Gestione dei flussi monetari e finanziari”* che regola, per le varie tipologie di transazioni i soggetti coinvolti ed i relativi poteri, gli strumenti adottati e i collegamenti con il sistema amministrativo/contabile.

3.8. REGOLE PER LA NOMINA DEL DIFENSORE DI FIDUCIA DI SIDERMARCA

L'art. 39 D. Lgs. 231/2001 prevede espressamente che *“l'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo”*.

Nel caso in cui la Società sia coinvolta in un procedimento penale nel quale viene o potrebbe venire contestata la sua responsabilità ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e nel medesimo processo uno o più legali rappresentanti di Sidermarca (il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato) risultino indagati o imputati per il relativo reato-presupposto, potrebbe sorgere un conflitto di interessi in relazione alla nomina del difensore di fiducia della Società da parte dei predetti soggetti.

Al fine di scongiurare tale ipotesi di conflitto tra l'interesse del legale rappresentante e quello della Società, nonché secondo quanto stabilito dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione², Sidermarca ha adottato i seguenti presidi di controllo:

- a) se solamente uno dei due legali rappresentanti è indagato o imputato del reato-presupposto da cui deriva o potrebbe derivare la contestazione ex D. Lgs. 231/2001 nei confronti della Società, a quest'ultimo è fatto espresso divieto di procedere alla nomina del difensore di fiducia di Sidermarca, che sarà di competenza dell'altro legale rappresentante;
- b) se entrambi i legali rappresentanti versano in una delle suddette ipotesi di conflitto di interesse:
 - o ai legali rappresentanti indagati o imputati del reato-presupposto è fatto assoluto divieto di nominare il difensore di fiducia di Sidermarca;
 - o il Consiglio di Amministrazione, dopo essersi confrontato con l'Organismo di Vigilanza, conferisce apposita procura speciale a nominare il difensore della Società ad uno dei membri del CdA sprovvisto di tale potere.

² Cass. Pen., Sez. III, n. 32110/2023. Nello stesso senso, si veda Cass. Pen., Sez. III, n. 35387/2022.

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1. RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Consiglio di Amministrazione di Sidermarca, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito un Organismo di Vigilanza, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Secondo le disposizioni del Decreto, le indicazioni contenute nelle Linee Guida elaborate da Confindustria e i principali orientamenti giurisprudenziali, l'OdV deve essere caratterizzato dai requisiti esposti di seguito.

- **Autonomia e indipendenza**

I requisiti di autonomia e indipendenza garantiscono l'effettivo adempimento dei compiti e delle funzioni assegnate all'OdV. A tal fine è necessario che l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo né sia gerarchicamente sottoposto a quanti effettuino dette attività.

Tali requisiti si possono ottenere garantendo all'OdV la più elevata indipendenza gerarchica e prevedendo un'attività di reporting al Consiglio di Amministrazione.

- **Professionalità**

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere, tra cui, in particolare, competenze in attività ispettiva, consulenziale e, almeno per un membro, giuridica, con particolare riguardo al diritto penale. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

- **Continuità d'azione**

A tal fine l'OdV deve svolgere le seguenti attività: lavorare costantemente sulla vigilanza del Modello con i necessari poteri d'indagine, anche con il supporto di consulenti esterni; curare l'attuazione del Modello e assicurarne il costante aggiornamento; non svolgere mansioni operative che possano condizionare la visione d'insieme delle attività aziendali che ad esso si richiede.

4.2. NOMINA E COMPOSIZIONE DELL'ODV DI SIDERMARCA

Il Consiglio di Amministrazione di Sidermarca, in attuazione di quanto previsto dal Decreto, ha istituito un Organismo di Vigilanza monocratico, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

La nomina dell'OdV, nonché l'eventuale revoca (per giusta causa), sono di competenza del Consiglio di Amministrazione. Di converso, l'OdV riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione delibera annualmente, su proposta dell'OdV, lo stanziamento di adeguate risorse finanziarie delle quali l'OdV possa disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti (inclusa la necessità di avvalersi di consulenze specialistiche o di effettuare trasferte), fatto salvo il caso di urgenze documentate per le quali l'OdV può affrontare la spesa, informando il Consiglio di Amministrazione.

4.3. CAUSE DI INELEGIBILITÀ, DECADENZA E REVOCA DELL'OdV

Non possono essere nominati membri dell'OdV, e se designati decadono:

- coloro che hanno subito una sentenza di condanna, ancorché non definitiva o con pena condizionalmente sospesa, o una sentenza emessa ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., salvi gli effetti della riabilitazione:
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio decreto 16 marzo 1942, n. 267;
 - a pena detentiva, per un tempo non inferiore ad un anno, per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del D. Lgs. n. 61/2002;
 - per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c.;
- coloro nei confronti di quali risultano pendenti, in Italia o all'estero, procedimenti penali, ovvero che abbiano riportate condanne, anche non passate in giudicato, a cui sia stata applicata la pena su richiesta delle parti, per uno dei reati previsti dal Decreto 231 o per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato dal Decreto Legislativo 15 marzo 2017, n. 38 (*"Disposizioni penali in materia di società, di consorzi e di altri enti privati"*).

L'OdV rimane in carica per 3 anni. La sua revoca e sostituzione prima della scadenza del mandato può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, intendendosi per tali, a titolo esemplificativo:

- la rinuncia volontaria da parte di un membro dell'OdV;
- la sopravvenuta incapacità per cause naturali
- il venire meno dei requisiti di onorabilità;

- la mancata comunicazione al Consiglio di Amministrazione del verificarsi di una causa di ineleggibilità o decadenza;
- il verificarsi di rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito.

4.4. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle Funzioni di volta in volta interessate, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

In particolare, sono previste:

- verifiche su singoli atti: l'OdV procede periodicamente a una verifica degli atti e dei contratti relativi alle attività a rischio;
- verifiche dei Protocolli: l'OdV procede periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione dei Protocolli del presente Modello;
- verifiche del livello di conoscenza del Modello, anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute;
- aggiornamento periodico dell'attività di *risk assessment* finalizzata a rivedere la mappatura delle attività a rischio, in particolare in presenza di modifiche dell'organizzazione ovvero dell'attività di Sidermarca, così come in caso di integrazioni o modifiche del Decreto.

Ai fini di un programmato esercizio dei poteri di vigilanza assegnati, l'OdV presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione il proprio piano di intervento, informandolo circa le attività che prevede di svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche.

L'OdV può comunque effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel Piano di Intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

Nell'attuazione del suddetto piano, l'OdV adotta procedure utili allo svolgimento dell'attività di vigilanza e di controllo, che saranno comunicate alle funzioni interessate.

In caso di circostanze particolari (ad esempio, emersione di precedenti violazioni o elevato turnover), l'OdV avrà cura di applicare sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi oggetto di analisi. In particolare, può richiedere di consultare la documentazione inerente all'attività svolta dalle singole Funzioni e dai soggetti preposti alla attività a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché effettuare interviste e richiedere, se del caso, relazioni scritte. Nel corso di tali operazioni deve tenere costantemente informato il responsabile della Funzione interessata.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare alle Funzioni di volta in volta interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

L'attività svolta dall'OdV deve essere documentata, anche in forma sintetica. La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV, in modo che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché dell'eventuale insorgenza di nuove attività a rischio, propone al Consiglio di Amministrazione gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene opportuni.

4.5. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV

Tutti i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività a rischio devono segnalare tempestivamente all'OdV ogni informazione relativa a comportamenti costituenti violazione del Modello, incluso ogni evento suscettibile di incidere sull'operatività ed efficacia dei Protocolli e gli eventi la cui segnalazione è prescritta dagli stessi Protocolli (c.d. *"flussi informativi specifici"*), o relativi alla commissione di reati-presupposto.

I Destinatari devono altresì trasmettere all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla Magistratura, da organi di Polizia Giudiziaria, o da altra Autorità Pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto riguardanti la Società e/o i Destinatari, garantendo in ogni momento il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

A titolo esemplificativo, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra pubblica autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine nei confronti dell'Ente e/o dei Destinatari per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- l'esito di visite ispettive e verifiche di qualsiasi natura effettuate dalla P.A. (pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio) presso la Società, trasmettendo i verbali contenenti le eventuali prescrizioni impartite dall'organo accertatore, nonché i verbali di diffida ovvero i provvedimenti e le sanzioni eventualmente irrogate;
- ogni violazione del Modello e dei suoi elementi costitutivi e ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D. Lgs. n. 231/2001;
- l'aggiornamento sulla partecipazione a gare di appalto pubbliche;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura procede per i reati di cui al Decreto;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;

- l'elenco degli omaggi erogati a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, evidenziando i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti nei confronti dei dipendenti), ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione dei procedimenti disciplinari;
- comunicazioni specifiche in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (es. statistiche sugli infortuni, evento infortunistico (anche lieve), corsi di formazione, modifiche organigramma sicurezza, ecc.), di cui alla Parte Speciale D del Modello.

Si fa presente che l'omessa o ritardata comunicazione all'OdV di quanto previsto in questo paragrafo, si considera una violazione del Modello e il soggetto responsabile di tale inadempimento potrà essere sanzionato secondo quanto previsto dal sistema disciplinare della Società, per come disciplinato dal par. 7 del presente documento.

Per le segnalazioni di cui al presente paragrafo, la Società ha messo a disposizione due canali alternativi: a) segnalazione in formato elettronico mediante l'accesso (con le credenziali consegnate ai dipendenti in fase di assunzione) alla sezione "SEGNALAZIONI ALL'ODV" di cui al sito istituzionale del Gruppo Lucefin; b) segnalazione in formato cartaceo mediante l'invio di una missiva "All'attenzione dell'Organismo di Vigilanza di Sidermarca s.r.l." e indicando l'indirizzo della sede di riferimento.

In quest'ultima ipotesi, il personale che si occupa della gestione della corrispondenza deve depositare le comunicazioni tempestivamente all'interno dell'apposita cassetta postale collocata presso la sede legale della Società, preservandone l'integrità e senza visionarne il contenuto.

Tutte le segnalazioni vengono gestite dal solo OdV, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, onde evitare qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ovvero qualsiasi conseguenza derivante dalla propagazione della segnalazione, fatti salvi i diritti dei soggetti accusati erroneamente o in mala fede, nonché i diritti dei lavoratori, della Società e dei terzi.

Nel momento in cui l'OdV riceve una comunicazione secondo quanto previsto dal presente paragrafo, valuta e predispone le attività necessarie e conserva la documentazione prodotta in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, il cui accesso è riservato al solo Organismo di Vigilanza stesso

4.6. WHISTLEBLOWING

Sidermarca, al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di *whistleblowing*, adeguandosi alle modifiche normative intervenute con il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Detto apparato normativo ha ampliato la portata dell'istituto del *whistleblowing*, dapprima introdotto con la Legge 30 novembre 2017, n. 179, sia dal punto di vista delle violazioni che possono formare oggetto di segnalazione, sia per quanto riguarda i soggetti che possono effettuare le segnalazioni, ma soprattutto per le tutele riconosciute al segnalante e al segnalato.

Pertanto, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, comma 2-bis, e in accordo con quanto stabilito dalla Direttiva UE n. 2019/1937, la Società:

- ha istituito canali di segnalazione interni che consentano ai soggetti legittimati di denunciare all'Organismo di Vigilanza fenomeni illeciti, irregolarità nella conduzione della Società, così come atti o fatti che possono costituire una violazione delle norme esterne o interne, ivi compresi i principi di comportamento di cui al Codice Etico di Gruppo e al presente Modello;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione, compresa la documentazione allegata;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- ha istituito un sistema disciplinare, comprendendo al suo interno anche le violazioni in materia di *whistleblowing*, per il cui dettaglio si rinvia al seguente paragrafo.

Ai presenti fini, assume rilevanza la "*Procedura Whistleblowing*" adottata da Sidermarca e che si intende qui integralmente richiamata, che descrive compiutamente i soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione, le modalità di effettuazione e di gestione delle stesse, nonché le tutele riconosciute tanto al segnalante, al segnalato e ai soggetti eventualmente coinvolti nel processo di segnalazione.

In accordo alla soprarichiamata Procedura, le segnalazioni vengono inviate tramite un portale informatico fornito da una società esterna e accessibile dalla sezione "WHISTLEBLOWING" del sito web istituzionale, con il quale è possibile inoltrare, anche in forma anonima:

- una segnalazione scritta, mediante la compilazione del modulo disponibile online;
- una segnalazione orale, tramite l'invio di un messaggio vocale.

4.7. INFORMAZIONE DELL'OdV VERSO GLI ORGANI SOCIALI

Con lo scopo di assicurare la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce solo al Consiglio di Amministrazione di Sidermarca, trasmettendo all'organo amministrativo: *i)* a cadenza annuale, una relazione informativa relativa all'attività svolta, unitamente al piano di attività previsto per l'anno successivo; *ii)* per quanto di sua competenza, una comunicazione nel caso in cui si riscontrassero e venissero accertate violazioni del Modello, collegate alla presunta commissione di reati.

Ad ogni modo, da un lato, l'Organismo di Vigilanza ha la facoltà di richiedere la propria audizione al Consiglio di Amministrazione qualora ne ravvisi la necessità e, dall'altro lato, è attribuita all'Organo Amministrativo la facoltà di convocare l'OdV qualora lo ritenga opportuno.

Nell'ambito della sua attività di informazione annuale, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione sui controlli e sulle verifiche svolte, unitamente all'esito degli stessi e ad eventuali criticità emerse.

Inoltre, l'OdV informa il CdA in caso di eventuali innovazioni legislative o modifiche organizzative che richiedano aggiornamenti nell'identificazione dei rischi o variazioni del Modello, così come tiene aggiornato l'organo amministrativo sullo stato di avanzamento di eventuali interventi correttivi e migliorativi del Modello stesso.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni in ordine a presunte violazioni del Modello o del Codice Etico.

Nel caso di incontri nell'ambito dei quali l'Organismo di Vigilanza riferisce al Consiglio di Amministrazione, è prevista la loro documentazione.

5. DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

L'adeguata formazione e la costante/periodica informazione del personale in ordine ai principi e alle prescrizioni contenute nel Modello rappresentano fattori di grande importanza per la corretta ed efficace attuazione del sistema di prevenzione aziendale.

I Destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello e delle modalità attraverso le quali la Società ha inteso perseguirli, approntando un adeguato sistema di procedure e controlli.

5.1. COMUNICAZIONE INIZIALE

L'adozione del presente Modello e i suoi successivi aggiornamenti sono comunicati ai Destinatari al momento dell'adozione o degli aggiornamenti stessi tramite apposita comunicazione a mezzo di posta elettronica.

A seguito della predetta comunicazione, i soggetti Destinatari si impegnano, nello svolgimento dei compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

Ai nuovi assunti sarà data comunicazione dell'adozione del Modello e saranno fornite indicazioni puntuali per reperire il Modello sulla intranet aziendale.

Inoltre, ogni dipendente sarà tenuto a dichiarare, mediante specifica clausola inserita nel contratto di assunzione, di essere a conoscenza e rispettare la normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e di accettare espressamente i contenuti del Codice Etico di Gruppo e del Modello adottato dalla Società.

5.2. FORMAZIONE DEL PERSONALE INTERNO

Al fine di agevolare la comprensione della normativa di cui al Decreto e del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro ruolo e grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D. Lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare alle specifiche attività formative promosse.

La Società garantisce l'organizzazione delle attività formative specifiche rivolte ai soggetti apicali e agli altri dipendenti coinvolti nelle attività sensibili, con frequenza e contenuti idonei a garantire la conoscenza del Decreto e la diffusione del Modello e del Codice Etico del Gruppo Lucefin.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria rispetto a tutti i Destinatari della formazione stessa e deve essere documentata.

5.3. INFORMAZIONE DEI SOGGETTI ESTERNI

Sidermarca promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i soggetti terzi (quali, ad esempio, partner d'affari, fornitori, intermediari, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società).

A questi saranno, pertanto, fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che la Società ha adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente ai principi, alle politiche e ai Protocolli contenuti nel Modello nonché nel Codice Etico di Gruppo, saranno adottate dalla Società.

6. AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati-presupposto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, per espressa previsione legislativa, una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Pertanto, il potere di aggiornare il Modello – espressione di un'efficace attuazione dello stesso – compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Nel dettaglio, la Società attribuisce al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche di indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- risultanze dei controlli effettuati dall'OdV;
- identificazione di nuove attività a rischio o variazione di quelle precedentemente identificate;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa della Società, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, nella sua autonomia decisionale, attribuire a uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche, dopo aver consultato l'Organismo di Vigilanza.

7. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

7.1. PRINCIPI GENERALI

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'articolo 6, comma secondo, lettera e) e dell'articolo 7, comma quarto, lettera b) del Decreto.

Il sistema stesso è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi di comportamento e dei Protocolli del Modello e, ai sensi dell'art. 2106 c.c. ("Sanzioni disciplinari"), integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ("CCNL") di categoria applicati al personale dipendente.

Il sistema disciplinare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, lettera e), trova applicazione anche nei confronti di chi viola quanto previsto dai paragrafi 4.5 e 4.6. e dalla "*Procedura Whistleblowing*" adottata da Sidermarca, come, ad esempio:

- la violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, nonché del contenuto della segnalazione;
- porre in essere atti ritorsivi o discriminatori rivolti, direttamente o indirettamente nei confronti del segnalante o di soggetti a lui vicini;
- impedire o tentare di impedire l'effettuazione di una segnalazione;

- effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate, quando viene accertata la responsabilità del segnalante per diffamazione o calunnia anche tramite sentenza penale o civile di primo grado.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli del Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

Le eventuali inosservanze o violazioni del Modello vengono segnalate dall'OdV, oltre che al superiore gerarchico del soggetto interessato, all'organo competente per l'irrogazione delle sanzioni previste dalla legge.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali recidive;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, sarà applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

7.2. MISURE NEI CONFRONTI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Ai sensi del combinato disposto degli articoli 5, lettera b) e 7 del Decreto 231, ferma la preventiva contestazione e la procedura prescritta dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori"), le sanzioni previste nel presente paragrafo potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di cui sopra, nei confronti del personale dipendente non inquadrato come dirigente.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti costituiscono infatti inadempimento contrattuale e pertanto comportano l'adozione di sanzioni disciplinari ai sensi e nei limiti del CCNL applicabile.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei confronti dei lavoratori dipendenti della Società, conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *“per le lavoratrici e i lavoratori addetti alla piccola e media industria metalmeccanica, orafa e alla installazione di impianti”*.

In particolare, le sanzioni applicabili sono le seguenti:

- biasimo verbale per le mancanze lievi;
- biasimo scritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al punto precedente;
- multa in misura non eccedente l'importo di 3 ore;
- sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 3 giorni;
- licenziamento (con o senza preavviso).

Alla notizia di violazione delle regole di comportamento del Modello, del Codice Etico di Gruppo e dei Protocolli da parte di un dipendente non dirigente, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune iniziative.

Restano ferme, e si intendono qui richiamate, tutte le disposizioni di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”) in relazione sia all'esposizione del codice disciplinare ed all'obbligo di preventiva contestazione dell'addebito al dipendente, anche al fine di consentire allo stesso di approntare una idonea difesa e di fornire eventuali giustificazioni.

L'OdV dev'essere informato dei procedimenti disciplinari relativi alle violazioni del Modello con evidenza delle iniziative sanzionatorie assunte o dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

7.3. MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Il rispetto da parte dei dirigenti delle disposizioni e delle procedure previste dal Modello, dal Codice Etico di Gruppo e dai Protocolli, così come l'adempimento dell'obbligo di far rispettare quanto previsto dai citati documenti, costituiscono elementi fondamentali del rapporto sussistente tra essi e la Società.

In caso di accertata adozione, da parte di un dirigente, di un comportamento non conforme a quanto previsto dal Modello, o qualora sia provato che abbia consentito a dipendenti a lui gerarchicamente subordinati di porre in essere condotte costituenti violazione del Modello, del Codice Etico di Gruppo e dei Protocolli, la Società applicherà nei confronti del responsabile la sanzione che riterrà più idonea, in ragione della gravità e/o recidività della condotta del dirigente e comunque sulla base di quanto previsto dal CCNL applicabile.

In particolare, potranno essere applicate nei confronti dei Dirigenti le seguenti sanzioni:

- censura scritta, nell'ipotesi di violazione non grave del Modello;

- o licenziamento, nell'ipotesi di grave violazione del Modello, tale da ledere il rapporto di fiducia con la Società in modo tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Resta salvo il diritto della Società a richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente.

Al dirigente potranno, inoltre, essere revocate le procure o le deleghe eventualmente conferitegli.

7.4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI APICALI

Laddove l'OdV avesse notizia di una violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del presente Modello o del Codice Etico del Gruppo Lucefin da parte del vertice aziendale, dovrà darne tempestiva e adeguata comunicazione al Consiglio di Amministrazione di Sidermarca, affinché proceda alla valutazione dell'infrazione e all'assunzione dei provvedimenti idonei.

7.5. MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere da soggetti esterni alla Società che, in contrasto con la legge, con il presente Modello e/o il Codice Etico di Gruppo, sia suscettibile di comportare il rischio di commissione di reati-presupposto, determinerà, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, nei contratti o negli accordi commerciali, la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, fatta salva l'ulteriore riserva di risarcimento dinanzi alle competenti sedi giudiziarie qualora da tali comportamenti derivino danni concreti alla Società.