



Società in amministrazione straordinaria ai
sensi del D.M. 20 febbraio 2015

PARTE GENERALE

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

Approvato dall'Organo Amministrativo di
Sanac S.p.a. in A.S. con determina del 10 Giugno 2019
Disponibile sul sito *internet*: <http://www.sanac.com/>

Sommario

<u>1. Il Modello di Governance ed il sistema organizzativo di SANAC S.p.A in A.S.....</u>	5
1.1 La procedura di amministrazione straordinaria	5
1.2 Governance di Sanac	5
1.2.1 La Governance di Sanac	5
1.2.2 Il profilo della Società	7
1.3 Il processo di vendita dei complessi aziendali facenti capo a Sanac S.p.A. in Amministrazione Straordinaria	8
<u>2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sanac S.p.A. in A.S.</u>	8
2.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001	8
2.2 Le Linee Guida di Confindustria.....	9
2.3 I destinatari del Modello	9
2.4 Le finalità del Modello 231 di Sanac	11
2.5 Il Processo di predisposizione e aggiornamento del Modello 231 di Sanac.....	12
2.6 Le componenti del Modello 231 di Sanac.....	14
2.7 La struttura del documento	17
2.8 L'adozione e la gestione del Modello nel Gruppo	17
<u>3. L'Organismo di Vigilanza</u>	19
3.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza.....	19
3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV	21
3.3 Funzioni e poteri dell'OdV	22
3.4 Informativa dell'OdV nei confronti dell'Organo Amministrativo	24
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'OdV	26
3.5.1 Flussi informativi ad hoc	27
3.5.2 Informativa continua.....	28
3.5.3 Segnalazioni all'OdV	30
3.6 Coordinamento fra gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo Ilva	32
<u>4. Formazione del Personale e Diffusione del Modello nel Contesto Aziendale e all'esterno</u>	32
4.1 Comunicazione e formazione del personale.....	32
4.2 Informativa a collaboratori esterni, clienti, fornitori e partner	34
<u>5. Sistema Disciplinare e Misure in Caso di Mancata Osservanza delle Prescrizioni del Modello</u>	36
5.1 Principi generali.....	36
5.2 Misure nei confronti dell'Organo Amministrativo e dell'Organo di Controllo	38
5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti.....	38
5.3.1 Dirigenti	38

5.3.2 Quadri, impiegati ed operai	39
5.3.3 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni	40
5.4 Il procedimento di applicazione delle sanzioni	40
<u>6. Aggiornamento e adeguamento del Modello</u>	<u>42</u>

1. Il Modello di Governance ed il sistema organizzativo di SANAC S.p.A in A.S.

1.1 La procedura di amministrazione straordinaria

Sanac SpA in Amministrazione Straordinaria (di seguito anche “**Sanac**” o “**la Società**”) è stata ammessa alla procedura di amministrazione straordinaria con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 20 febbraio 2015. Detta procedura è stata concessa in ragione della relativa dichiarazione dello stato di insolvenza presentata dai Commissari al Tribunale di Milano ai sensi degli artt. 3 comma III del D. Lgs. n. 347/03 e 81 ss. del D. Lgs. n. 270/99. In data 5 marzo 2015 il Tribunale di Milano ha emesso la sentenza di dichiarazione dello stato di insolvenza, nominato il giudice delegato e identificato la data di accertamento dello stato passivo.

La dichiarazione d'insolvenza faceva seguito a quella già espedita per Ilva S.p.A., società che possiede il 100% delle quote di Sanac per il tramite della controllata Ilva Commerciale S.r.l. in liquidazione.

L'ammissione della Società alla Procedura di Amministrazione Straordinaria è stata concessa in ragione del fatto che la Società, pur essendo stata dichiarata insolvente, presentava concrete ed effettive prospettive di recupero dell'equilibrio economico, che sono state realizzate adottando l'indirizzo della cessione dei complessi aziendali ai sensi dell'art. 27, comma 2 , lett. a) del D. Lgs. n. 270/99, meglio descritta al successivo paragrafo 1.3.

1.2 Governance di Sanac

1.2.1 La Governance di Sanac

In virtù del citato Decreto Ministeriale del 20 febbraio 2015, il Ministero dello Sviluppo Economico ha ammesso la Società all'amministrazione straordinaria e nominato l'organo commissariale e l'organo di controllo.

In particolare, il suddetto Decreto del 20 febbraio 2015, ha previsto la nomina dei medesimi organi incaricati della gestione e del controllo della procedura di amministrazione straordinaria della società capogruppo Ilva S.p.A.

Sebbene nel presente paragrafo si faccia riferimento esplicito agli Organi Sociali previsti dalla procedura di amministrazione straordinaria, quali organi *ad interim* di amministrazione e di controllo, nella restante parte del documento si è cercato di minimizzare i riferimenti alla procedura di amministrazione straordinaria mantenendo i riferimenti agli ordinari sistemi

di *governance* ossia, "organo amministrativo e organo di controllo" in considerazione della natura eccezionale e temporanea dell'istituto dell'Amministrazione Straordinaria.

Di seguito, si riportano i ruoli e le responsabilità dei diversi attori previsti dalla procedura di amministrazione straordinaria.

a) **Commissari Straordinari**

I Commissari Straordinari (d'ora in avanti anche "**Organo Amministrativo**") esercitano i poteri gestori e le funzioni degli organi di amministrazione della Società, in ragione della sospensione dei poteri assembleari e dell'organo amministrativo per l'intera durata della procedura.

In particolare, fra i principali adempimenti connessi all'attuazione della procedura di amministrazione straordinaria, i Commissari Straordinari hanno predisposto e presentato al Ministro dello Sviluppo Economico il Programma dell'Amministrazione Straordinaria (unico per il Gruppo) di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 270/99. Inoltre, previa autorizzazione del Ministero e sentito il Comitato di Sorveglianza, i Commissari Straordinari possono compiere anche una serie di atti eccedenti l'ordinaria amministrazione, quali gli atti di alienazione e di affitto di aziende e di rami di aziende, gli atti di alienazione e di locazione di immobili, di alienazione di beni mobili in blocco, di costituzione di pegno e le transazioni di valore indeterminato o superiore ad una certa soglia, attualmente prevista ad oggi, di 206.582,76 Euro.

I Commissari, inoltre, redigono ogni 3 mesi, una relazione sull'andamento complessivo della gestione del Gruppo che viene trasmessa al Ministero dello Sviluppo Economico.

b) **Comitato di Sorveglianza**

Il Comitato di Sorveglianza (di seguito, anche il "**Comitato**") di Sanac, nominato con Decreto Ministeriale in data 20 febbraio 2015 è composto, al pari di quello di Ilva SpA in AS, da 5 membri di cui uno con funzione di Presidente.

Ai sensi dell'articolo 46 del D. Lgs. 270/99 il Comitato esprime il parere sugli atti dei Commissari nei casi e nei modi previsti e in ogni altro caso in cui il Ministero dello Sviluppo Economico lo ritiene opportuno. In particolare, il Comitato esprime il proprio parere sugli atti relativi:

- all'alienazione e affitto di aziende e di rami di aziende;

- all'alienazione e di locazione di beni immobili e di costituzione di diritti reali sui medesimi, gli atti di alienazione di beni mobili in blocco, di costituzione di pegno e le transazioni, se di valore indeterminato o superiore a 206.582,76 Euro;
- al programma dell'amministrazione straordinaria predisposto dall'organo commissariale e autorizzato dal Ministero dello Sviluppo Economico;
- alle relazioni trimestrali, aventi ad oggetto l'andamento dell'impresa e lo svolgimento del programma, e sulla relazione finale, riguardante gli esiti relativi all'esecuzione del programma di risanamento;
- al progetto di ripartizione dell'attivo che, con cadenza quadrimestrale, i Commissari provvedono a redigere e a presentare al giudice delegato;
- al bilancio finale della procedura.

Le deliberazioni del Comitato sono prese a maggioranza, mentre i poteri ispettivi possono essere esercitati da ciascun membro.

Il Comitato ed ogni suo membro possono in qualunque momento ispezionare le scritture contabili e i documenti della procedura e possono chiedere chiarimenti ai Commissari Straordinari di Sanac.

c) **Giudice Delegato**

Il Giudice Delegato di Sanac S.p.A. in A. S. è stato nominato dal Tribunale di Milano (sezione II – Civile – Fallimentare) nell'udienza del 5 marzo 2015, nell'ambito della quale è stato altresì dichiarato lo stato di insolvenza della Società.

Il Giudice è competente a decidere, con decreto motivato, in ordine ai reclami contro gli atti dei Commissari. Inoltre, egli autorizza:

- gli atti di straordinaria amministrazione e quelli costitutivi di diritti di prelazione e,
- laddove ciò corrisponda all'interesse alla salvaguardia dell'attività produttiva aziendale, il pagamento di eventuali debiti anteriori alla dichiarazione dello stato di insolvenza della Società.

1.2.2 Il profilo della Società

Sanac opera nel campo della fabbricazione di prodotti refrattari e delle attività ad essa collegate. In particolare, Sanac produce e vende prodotti refrattari per la siderurgia. È specializzata in una vasta gamma di materiali refrattari necessari per la costruzione, la manutenzione ed il funzionamento degli impianti nei seguenti settori industriali: acciaio,

ghisa, metalli non ferrosi, vetro, cemento, calce, ceramica, petrolchimica e chimica, camini, caldaie, inceneritori. L'attività viene svolta nei seguenti stabilimenti produttivi di Gattinara (VC), Massa Carrara (MC), Assemini (CA) e Vado Ligure (SV).

1.3 Il processo di vendita dei complessi aziendali facenti capo a Sanac S.p.A. in Amministrazione Straordinaria

In data 19 maggio 2017, i Commissari Straordinari di Sanac SpA in Amministrazione Straordinaria hanno avviato, mediante pubblicazione dell' "**invito a manifestare interesse all'acquisto dei complessi aziendali facenti capo a Sanac S.p.A.**", una procedura volta alla cessione a terzi dei complessi aziendali di Sanac (di seguito per brevità la "**Procedura di cessione**").

In dettaglio, la Procedura di Cessione è finalizzata all'individuazione di un soggetto con il quale dare corso ad un'operazione avente ad oggetto la cessione dei complessi aziendali della Società, costituiti dall'insieme dei beni, rapporti, licenze, autorizzazioni, certificazioni ed ogni altro bene, servizio o attività funzionale all'esercizio dell'attività di impresa di Sanac.

In data 12 Marzo 2019 Ministero dello Sviluppo Economico ha emesso un decreto con cui ha autorizzato i Commissari Straordinari ad aggiudicare la cessione a terzi dei complessi aziendali di Sanac S.p.A in AS. Alla data di adozione del presente Modello è in corso la fase finale della procedura di trasferimento dei complessi aziendali facenti capo alla Società.

2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Sanac S.p.A. in A.S.

2.1 Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (di seguito, in breve, anche "**Decreto 231**" o "**D. Lgs. 231/2001**"), ha dato immediata attuazione alla delega legislativa contenuta nell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 in cui il Parlamento aveva stabilito principi e criteri direttivi per la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di personalità giuridica per reati commessi dai soggetti operanti all'interno dell'ente, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo.

Il Decreto 231 ha così inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza degli illeciti commessi da coloro che agiscono in nome e per conto dell'ente rappresentato, vale a dire: "soggetti in posizione apicale" e "soggetti in posizione subordinata" o "soggetti sottoposti all'altrui direzione".

L'art. 5 del Decreto 231 individua i "criteri oggettivi di imputazione" della responsabilità amministrativa da reato. La norma prevede tre condizioni in presenza della quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- i soggetti agenti debbono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Gli artt. 6 e 7 individuano i criteri soggettivi di imputazione, in quanto, ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa da reato, non è sufficiente la sola riconduzione, sul piano oggettivo, del reato all'ente, ma occorre potere formulare un giudizio di rimproverabilità in capo all'ente medesimo.

La Sezione III del Capo I del Decreto 231 delinea in modo tassativo l'elenco dei reati presupposto dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, se commessi da un soggetto posto in posizione apicale o sottoposto all'altrui direzione.

2.2 Le Linee Guida di Confindustria

La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, successivamente, nel marzo 2008 e infine nel marzo 2014 (di seguito, anche "Linee Guida").

Nell'elaborazione del Modello si è tenuto conto di quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria.

2.3 I destinatari del Modello

Sanac, al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, in linea con le prescrizioni del Decreto 231 (di seguito, anche semplicemente il "**Modello**" o

“**Modello 231**”) e sulla base delle Linee Guida, nella loro ultima versione, emanate da Confindustria a marzo 2014.

Con tale iniziativa la Società intende definire un valido strumento per tutti coloro che operano in nome e per conto di Sanac, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, dei comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto 231.

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

- l'Organo Amministrativo, nel perseguimento dell'azione societaria in tutte le determinazioni adottate. Nel regime di amministrazione ordinaria, tale organo potrà trovare corrispondenza nell'Amministratore Unico / Consiglio di Amministrazione;
- i componenti dell'Organo di Controllo societario, nell'attività di controllo e nella verifica della correttezza formale e legittimità sostanziale dell'attività della Società e del funzionamento del sistema di controllo interno e della gestione dei rischi. Nel regime di amministrazione ordinaria, tale organo potrà trovare corrispondenza nel Collegio Sindacale;
- tutti i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- tutti coloro che intrattengono rapporti a titolo oneroso o anche gratuito di qualsiasi natura con la Società.

Ad oggi, nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria a cui Sanac è sottoposta, l'Organo Amministrativo della Società è costituito dai 3 Commissari Straordinari nominati con il menzionato Decreto Ministeriale del 20 febbraio 2015.

Parimenti, il citato Organo di Controllo corrisponde, nell'espletamento e negli adempimenti della procedura di amministrazione straordinaria, al Comitato di Sorveglianza, nominato anche esso dal Ministero dello Sviluppo Economico in data 20 febbraio 2015.

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

Il presente Modello considera al proprio interno, e quale parte integrante, i sistemi di gestione che Sanac ha adottato in relazione alle tematiche concernenti la salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, che hanno portato al conseguimento delle certificazioni rilasciate da parte di primari istituti nazionali ed internazionali in materia di gestione della sicurezza sul lavoro per gli stabilimenti di Massa e Gattinara.

2.4 Le finalità del Modello 231 di Sanac

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- integrare, rafforzandolo, il sistema di *Corporate Governance* e di *compliance* di Sanac;
- predisporre un sistema strutturato ed organico di strumenti di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- informare e formare i Destinatari in merito all'esistenza di detto sistema e alla necessità che la loro operatività sia costantemente conforme ad esso;
- ribadire che Sanac non tollera comportamenti illeciti, non rilevando in alcun modo la finalità perseguita ovvero l'erroneo convincimento di agire nell'interesse o a vantaggio della Società, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari ai principi etici e ai valori cui Sanac si ispira e intende attenersi nell'espletamento della propria missione aziendale, dunque in contrasto con l'interesse della stessa;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Sanac, consapevoli del fatto che la commissione di un reato nel malinteso interesse della Società dà luogo non soltanto all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente, ma anche di sanzioni amministrative nei confronti della Società, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e d'immagine;
- rimarcare che tutti i Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme vigenti e, comunque, ad uniformare i propri comportamenti ai più elevati standard di diligenza, prudenza e perizia, nella prospettiva di salvaguardare la sicurezza e l'ambiente;
- rimarcare che tutti i Destinatari devono evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto d'interesse - effettivo o potenziale - con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale,

decisioni nel migliore interesse della Società e nel pieno rispetto di quanto previsto dal Codice Etico Ilva;

- informare tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse di Sanac che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà, prima e indipendentemente dall'eventuale commissione di fatti costituenti reato, l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

2.5 Il Processo di predisposizione e aggiornamento del Modello 231 di Sanac

Sanac garantisce la funzionalità, l'aggiornamento e la costante attuazione del Modello secondo la metodologia indicata dalle Linee Guida di Confindustria e dalle *best practice*.

Il **28 settembre 2009**, l'Organo Amministrativo di Sanac ha approvato per la prima volta il Modello, redatto in base alle Linee Guida di Confindustria.

In data **26 marzo 2012** il Consiglio di Amministrazione di Sanac ha provveduto ad approvare ed adottare un ulteriore aggiornamento del Modello al fine di tenere conto sia delle integrazioni normative intervenute, sia delle modifiche organizzative della Società.

Il **6 giugno 2016**, l'Organo Amministrativo, alla luce delle recenti vicende che hanno interessato Sanac ed il Gruppo Ilva (in primis, l'ammissione alla procedura di amministrazione straordinaria ed il conseguente nuovo riassetto organizzativo) ha provveduto ad approvare ed adottare un ulteriore aggiornamento del Modello.

Con l'approvazione del presente documento, l'Organo Amministrativo ha provveduto ad approvare le seguenti modifiche introdotte ai reati presupposto previsti dal Decreto Legislativo 231/01, in particolare:

- introduzione del reato presupposto in materia di sfruttamento del lavoro (Legge 29 ottobre 2016, n. 199 che ha modificato l'art. 603 *bis* codice penale);
- modifiche relative ai reati di "corruzione tra privati", "istigazione alla corruzione tra privati", "pene accessorie" (Decreto Legge 15 marzo 2017, n. 38, che ha modificato l'art. 2635 del c.c. e introdotto i nuovi articoli 2635 *bis* e 2635 *ter*);
- introduzione del reato presupposto in tema di xenofobia-e razzismo (art. 25 *terdecies* del D.Lgs. 231/01);
- introduzione delle disposizioni in materia di *whistleblowing*, modificative in particolare dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01, nonché il Decreto Legge 20 aprile 2018 n. 21, che interviene sugli articoli 25-*undecies* e 25-*terdecies* del D.Lgs. 231/01;

- introduzione del reato presupposto in materia di "Traffico di influenze illecite" (L.9.1.2019, n.3 in vigore dal 31.1.2019 recante "misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici").

In particolare, Sanac individua e verifica periodicamente le attività esposte a rischio di commissione dei reati e illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231 (c.d. *risk assessment*), attraverso l'aggiornamento normativo, l'analisi del contesto aziendale nonché la valorizzazione delle esperienze registratesi nell'ambito della pregressa operatività aziendale. A tale proposito, in conformità a quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, nell'attività di *risk assessment* sono state tenute in considerazione le criticità emerse in passato nel contesto dell'operatività di Sanac (c.d. *case history*).

Il risultato di tale attività di *risk assessment* è rappresentato in un documento contenente la mappa di tutte le attività aziendali in cui sono riportate le aree a rischio e i c.d. *rischi potenziali* associati alle medesime, con indicazione sia dei reati astrattamente realizzabili nell'ambito delle aree di operatività esaminate, sia delle relative modalità di esecuzione individuate a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo.

Tra le aree di attività a rischio sono considerate sia quelle nel contesto delle quali possono essere poste in essere condotte integranti reato (c.d. *aree a rischio diretto*), sia quelle nelle quali possono realizzarsi le condizioni di fatto che rendono possibile l'eventuale commissione di reati nell'ambito delle menzionate aree a rischio diretto (c.c.dd. *aree a rischio strumentali*).

Con riferimento a tutte le aree a rischio, sono altresì presi in esame gli eventuali *rapporti indiretti*, ossia quelli che Sanac intrattiene, o potrebbe intrattenere, tramite soggetti terzi. È opportuno infatti precisare che i profili di rischio connessi alle attività svolte da Sanac sono valutati anche avendo riguardo alle ipotesi in cui esponenti aziendali concorrano con soggetti esterni alla Società, sia in forma occasionale e temporanea (c.d. *concorso di persone*), sia in forma organizzata e volta alla commissione di una serie indeterminata di illeciti (c.d. *reati associativi*).

Sanac, inoltre, nell'ambito delle attività di *risk assessment* analizza il sistema di controlli preventivi esistenti nei processi/attività a rischio al fine di valutarne l'idoneità ai fini della prevenzione dei rischi di reato (c.d. *as-is analysis*). Le verifiche sul sistema di controlli preventivi riguardano anche le attività svolte eventualmente da società esterne, anche interne al Gruppo Ilva, sulla base di contratti di servizio, tenendo conto della:

- formalizzazione delle prestazioni fornite in specifici contratti di servizio;
- previsione di idonei presidi di controllo sull'attività in concreto espletata dalle società incaricate sulla base delle prestazioni contrattualmente definite;
- esistenza di procedure formalizzate/linee guida aziendali relative alla definizione dei contratti di servizio ed all'attuazione dei presidi di controllo, anche con riferimento ai criteri di determinazione dei corrispettivi ed alle modalità di autorizzazione dei pagamenti.

Ad esito delle attività sopra descritte, Sanac, ha individuato le aree di integrazione e/o miglioramento nel sistema dei controlli e definisce le azioni da intraprendere (c.d. *gap analysis*) curando, altresì la costante attuazione dei principi comportamentali e delle regole procedurali poste dal Modello e verificando la concreta idoneità ed operatività degli strumenti di controllo, monitorando continuamente l'effettiva osservanza del Modello.

2.6 Le componenti del Modello 231 di Sanac

Il Modello si fonda sulle seguenti componenti:

- un **sistema normativo interno**, finalizzato alla prevenzione dei reati, nel quale sono, tra l'altro, ricomprese le regole procedurali interne (*protocolli*) tese anche a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio. Con particolare riguardo alle aree di sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, queste sono normate dai Sistemi di Gestione, in taluni casi anche certificati da parte di accreditati organismi esterni di certificazione in conformità ai principali standard internazionali, quali la norma BS OHSAS 18001 o ISO 45001 in materia di gestione della sicurezza sul lavoro e la norma ISO14001 in materia di tutela ambientale.

Nell'ambito del sistema normativo interno la Società definisce attraverso appositi strumenti normativi, le responsabilità e le modalità operative con riguardo alle aree a rischio prevedendo, in particolare:

- la separazione all'interno di ciascuna area/processo, tra il soggetto che assume la decisione, il soggetto che la autorizza, il soggetto che la attua ed il soggetto cui è affidato il controllo del processo (c.d. *segregazione delle funzioni*);
- la tracciabilità documentale di ciascun passaggio rilevante dell'area/processo;

- un adeguato livello di formalizzazione, diffusione e comunicazione.
- il **Codice Etico Ilva**, unitamente al **Modello 231**, rappresentano i documenti fondamentali per assicurare comportamenti orientati all'etica ed al rispetto delle principali normative applicabili a Sanac. In particolare, il Codice Etico Ilva esprime gli impegni, le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di Sanac, mentre il Modello 231 costituisce, tra gli altri, uno dei requisiti fondamentali, qualora adottato ed efficacemente attuato, per esimere la Società da eventuali responsabilità derivanti dalla commissione di taluno dei reati previsti dal Decreto 231.
- un **sistema di controllo di gestione e un sistema di controllo dei flussi finanziari** nelle attività a rischio. In particolare, il sistema di controllo di gestione adottato da Sanac è articolato nelle diverse fasi di elaborazione del *budget* annuale, di analisi dei consuntivi periodici e di elaborazione delle previsioni.

Il sistema garantisce:

- la pluralità di soggetti coinvolti, in termini di congrua segregazione delle funzioni per l'elaborazione e la trasmissione delle informazioni in modo da garantire che tutti gli esborsi siano richiesti, effettuati e controllati da funzioni indipendenti o da soggetti per quanto possibile distinti, ai quali, inoltre, non sono assegnate altre responsabilità tali da determinare potenziali conflitti di interesse;
 - la conservazione del patrimonio, con connesso divieto di effettuare operazioni finanziarie a rischio;
 - la capacità di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità attraverso un adeguato e tempestivo sistema di flussi informativi e di *reporting*.
- un **sistema organizzativo e di poteri di rappresentanza** coerenti con le attività aziendali e idoneo ad assicurare la correttezza dei comportamenti. In particolare, il sistema organizzativo trova principalmente attuazione attraverso i seguenti strumenti:
 - l'**organigramma** aziendale formalmente definito che identifica chiaramente le aree di attività, il raccordo tra le diverse Unità

Organizzative, le linee di dipendenza gerarchica in modo da riflettere fedelmente l'effettiva operatività delle funzioni aziendali;

- o gli **ordini di servizio/comunicazioni organizzative** emesse dall'Organo Amministrativo e/o dal Direttore Generale mediante i quali si formalizzano le strutture organizzative interne.

Il sistema dei poteri di rappresentanza di Sanac prevede l'attribuzione di:

- o *poteri di rappresentanza gestionale (c.d. procure generali)*, attribuibili tramite procure notarili registrate in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale. Le procure che conferiscono poteri di rappresentanza gestionali sono conferite unicamente dall'Organo Amministrativo o da loro Procuratori debitamente muniti del potere di nominare, sostituire, revocare procuratori per l'esercizio di tutti i poteri di rappresentanza gestionali conferitigli. In taluni casi, è prevista la doppia firma per determinate categorie di atti che comportino un impegno per la società superiore a soglie di valore predeterminate;
- o *poteri di rappresentanza relativi a singole operazioni (c.d. procure speciali)*, conferiti con procure notarili o altre forme di delega, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare.

Le sopra menzionate procure hanno altresì la finalità di assicurare il costante aggiornamento e la coerenza tra l'attribuzione dei poteri di firma e di rappresentanza aziendale e le responsabilità organizzative e gestionali definite.

- l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza** (di seguito "**OdV**" od "**Organismo**"), dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, continuità di azione e professionalità, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento, previo conferimento al medesimo, di poteri, mezzi e accesso alle informazioni necessarie allo svolgimento dell'attività. Sanac ha definito, attraverso il proprio Organo Amministrativo, nell'apposito documento "Disciplina e Compiti dell'Organismo di Vigilanza" (c.d. "Statuto") le regole per la nomina, la composizione, requisiti, la revoca, la durata in carica, nonché gli obblighi, le funzioni e i poteri dell'Organismo. Al contempo l'Organismo di Vigilanza di Sanac si è dotato di un **Regolamento** interno atto a

auto-regolamentare il proprio funzionamento, con riferimento alla periodicità e alla disciplina della sua attività nonché alla verbalizzazione delle sedute. Per i dettagli in merito alle attività dell'OdV si rimanda al successivo capitolo 3;

- un **sistema di formazione e informazione** finalizzato a consolidare in tutti i Destinatari la conoscenza dei principi e delle regole cui la concreta operatività di Sanac deve conformarsi. Per i dettagli in merito al sistema di formazione ed informazione si rimanda al successivo capitolo 4;
- uno specifico **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare qualsiasi comportamento illecito e/o in violazione del Decreto 231, del Modello 231 e del Codice Etico. Per i dettagli in merito al sistema disciplinare si rimanda al successivo capitolo 5.

2.7 La struttura del documento

Il Modello è costituito da una "**Parte Generale**" e da una "**Parte Speciale**".

Nella "Parte Generale" sono illustrate le componenti essenziali del Modello con particolare riferimento all'OdV, alla formazione del personale e diffusione del Modello nel contesto aziendale ed extra-aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni dello stesso. Inoltre, per la redazione della presente Parte Generale sono stati tenuti in considerazione gli articoli 5 e 6 del Decreto Legislativo che stabiliscono le disposizioni riguardo ai requisiti richiesti per l'esonero della responsabilità amministrativa della Società, anche con riguardo all'adozione di idonei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (comprese le modifiche apportate in materia di *whistleblowing* dalla Legge 15 novembre 2017 n. 179).

La "Parte Speciale" è dedicata alle diverse tipologie di reato e illecito amministrativo considerate di possibile rischio per Sanac, contemplate nel Decreto 231.

2.8 L'adozione e la gestione del Modello nel Gruppo

In coerenza con le previsioni del Modello 231 di Ilva SpA, nel rispetto dell'autonomia organizzativa, gestionale e operativa di ciascuna società del Gruppo Ilva, Sanac ha ritenuto di adottare e implementare il proprio Modello al fine di tenere conto degli specifici profili di rischio connessi alla concreta operatività aziendale, nel perseguimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la correttezza dei comportamenti, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei principi espressi nel Codice Etico;

- rendere consapevoli tutti coloro che operano nel contesto del Gruppo e nello specifico di Sanac che eventuali comportamenti illeciti possono dar luogo all'applicazione di sanzioni penali e amministrative, con grave pregiudizio per il patrimonio, l'operatività e l'immagine non solo della società eventualmente interessata, ma anche delle altre società del Gruppo;
- enfatizzare le scelte in materia di *compliance*, etica, trasparenza e correttezza perseguite da Sanac e l'importanza dei relativi meccanismi di controllo, monitoraggio e sanzionatori.

L'attività di aggiornamento del Modello 231 di Sanac è basata su specifiche attività di *risk assessment*, nonché sulla definizione di regole per il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché sull'adozione, nella gestione delle aree a rischio reato, di presidi di controllo coerenti con i principi di controllo riportati all'interno del presente documento.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Composizione e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il Decreto 231, all'art. 6 comma 1, lett. b) prevede, tra i presupposti per l'esonero della responsabilità conseguente alla commissione dei reati da questo indicati, l'istituzione di un organismo interno all'ente - c.d. **Organismo di Vigilanza** - dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'organismo di Vigilanza di Sanac, organizzato in forma monocratica, è nominato dall'Organo Amministrativo ed è composto da un membro esterno.

La nomina, i compiti, le attività, il funzionamento dell'OdV, la durata in carica, la revoca, la sostituzione e i requisiti dei suoi membri sono disciplinati da un apposito documento "Disciplina e compiti dell'Organismo di vigilanza" approvato dall'Organo Amministrativo (cd. **Statuto OdV**).

Il componente dell'Organismo è individuato tra personalità autorevoli, accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza nelle tematiche rilevanti ai fini del Decreto 231, che hanno altresì maturato un'adeguata e provata esperienza nell'ambito dell'applicazione del Decreto 231 stesso.

L'Organismo si dota di un Regolamento, espressione della sua autonomia operativa e organizzativa, volto a disciplinare, in particolare, il funzionamento delle proprie attività.

In conformità al Decreto 231 e alle Linee Guida di Confindustria, l'OdV di Sanac è in possesso dei requisiti di:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

a) **Autonomia e indipendenza**

Come previsto dal D.Lgs. 231/01 e dalle Linee Guida di Confindustria, la posizione dell'OdV nell'Ente *"deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o condizionamento da parte di qualunque componente dell'Ente"* (ivi compreso l'organo dirigente), così come richiede che *"il compito di vigilare sul*

funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento" sia stato affidato a "un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

L'OdV gode di autonomia e indipendenza dall'Organo Amministrativo nei confronti del quale esercita la sua attività di controllo.

L'Organismo non è in alcun modo coinvolto nelle attività gestionali, né è in condizione di dipendenza gerarchica. Al fine di preservare l'indipendenza dell'OdV, lo Statuto prevede che l'Organismo resti in carica per la durata di anni uno. Il componente dell'OdV può essere rieletto e rimane in carica fino alla nomina del suo successore.

Ad ulteriore garanzia della propria indipendenza, l'OdV informa l'Organo Amministrativo con cadenza semestrale, in merito all'attività svolta. In ogni caso, l'Organismo riferisce all'Organo Amministrativo tempestivamente su ogni evento di particolare rilievo.

Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcuna funzione, organismo o struttura aziendale, fatto salvo il potere-dovere dell'Organo Amministrativo di vigilare sull'operato dell'OdV al fine di garantire l'efficacia e l'effettività del Modello.

L'OdV, nell'espletamento delle proprie funzioni, dispone dei mezzi finanziari adeguati ad assicurare allo stesso l'operatività. A tal fine, l'Organo Amministrativo provvede ad attribuire all'OdV, sulla base delle indicazioni del medesimo, una dotazione per le spese da sostenere nell'esercizio delle proprie funzioni, rispetto alla quale l'Organismo fornisce annualmente adeguata rendicontazione.

b) Professionalità

Il componente dell'OdV è in possesso di specifiche competenze tecnico-professionali adeguate alle funzioni che l'Organismo è chiamato a svolgere, potendo altresì avvalersi del supporto tecnico di soggetti interni o esterni alla Società. Per le specifiche tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, l'OdV si avvale di tutte le funzioni aziendali preposte alla gestione dei relativi aspetti (tra cui: RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetto emergenze in caso d'incendio, Responsabili per l'Ambiente).

c) Continuità d'azione

L'OdV opera presso la Società, esercitando continuamente i poteri di controllo e riunendosi, con frequenza almeno trimestrale, per lo svolgimento dell'incarico assegnatogli.

Al fine di assicurare il monitoraggio dei processi aziendali sensibili ai sensi del Decreto 231, l'OdV si avvale, oltre che delle conoscenze delle funzioni coinvolte, anche del corpo procedurale aziendale, dei flussi informativi, nonché delle audizioni con i responsabili delle aree potenzialmente a rischio reato. Il funzionamento dei processi sensibili ai sensi del Decreto 231 è verificato dall'OdV anche attraverso il costante supporto delle Funzioni interne o, ove necessario, di consulenti esterni.

Inoltre, stante la rilevanza delle tematiche afferenti la salute e sicurezza sul lavoro e l'ambiente, alle riunioni periodiche dell'OdV possono prendere parte, su invito dell'OdV, a titolo meramente esemplificativo, sia i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, per le tematiche in materia di salute e sicurezza, sia i Responsabili per l'Ambiente, per quanto concerne le tematiche ambientali e connesse all'attuazione e monitoraggio degli adempimenti di cui all'Autorizzazione Integrata Ambientale, nonché ad ulteriori prescrizioni di natura ambientale.

3.2 Cause di ineleggibilità, di incompatibilità e revoca del mandato ai membri dell'OdV

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza e alla permanenza dei requisiti previsti dallo Statuto.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e, se sopravvenuti, di revoca del mandato per "giusta causa" del componente dell'OdV:

- la mancanza, o la perdita sopravvenuta, dei requisiti di professionalità, di autonomia, di indipendenza e di continuità d'azione;
- i rapporti di coniugio, parentela o di affinità entro il quarto grado con i componenti dell'Organo Amministrativo o del Comitato di Sorveglianza, coi i Dirigenti di Sanac e delle altre società del Gruppo Ilva;
- l'esistenza di rapporti economici e/o contrattuali, diversi da quello instaurato quale componente dell'OdV, a titolo oneroso o gratuito, direttamente o indirettamente, con Sanac o con altre società del Gruppo Ilva e/o con i rispettivi amministratori, nonché in relazione a fatti che coinvolgono Sanac;
- la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie in Sanac o altre società controllate o collegate;
- ogni altra situazione, diversa da quelle esplicitate ai punti precedenti, di conflitto di interessi, anche potenziale, con Sanac;

- la sottoposizione a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, ovvero l'interdizione, l'inabilitazione, la dichiarazione di fallimento, l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- la pendenza di un procedimento penale, ovvero una sentenza di condanna o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 e ss. c.p.p., anche non definitive, in relazione a reati previsti dal Decreto 231 o ad altri reati della stessa indole;
- una sentenza di condanna definitiva o di applicazione della pena ai sensi degli artt. 444 ss. c.p.p. in relazione, a reati previsti dal Decreto 231;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello e nello Statuto (;
- il mancato esercizio de compiti e delle funzioni attribuite nell'arco di 2 trimestri consecutivi su base annuale.

Al componente dell'Organismo si applica inoltre il divieto di concorrenza di cui all'art. 2390 c.c.

Al fine di garantire la continuità di azione dell'OdV e di tutelare il legittimo svolgimento delle funzioni e della posizione ricoperta da una rimozione ingiustificata, la revoca del mandato conferito al componente dell'OdV potrà avvenire soltanto per "giusta causa", al ricorrere di una delle condizioni sopra richiamate e comunque dettagliate nello Statuto – e disposta mediante un'apposita determina dell'Organo Amministrativo.

La revoca dall'incarico nei confronti del componente dell'OdV comporterà la decadenza dell'Organismo e l'Organo Amministrativo provvederà a nominarne tempestivamente uno nuovo.

3.3 Funzioni e poteri dell'OdV

L'OdV di Sanac verifica e vigila sull'adeguatezza ed effettiva osservanza del Modello e sul suo aggiornamento.

Più in particolare, è compito dell'OdV:

- verificare l'efficacia nel tempo del Modello e delle procedure in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto 231, proponendo all'Organo Amministrativo eventuali aggiornamenti del Modello, con particolare riferimento ad eventuali criticità

rilevate, all'evoluzione e ai mutamenti della struttura organizzativa o dell'operatività aziendale e/o della normativa vigente;

- vigilare sull'effettiva attuazione del Modello, verificando la sua diffusione ed osservanza da parte dei Destinatari;
- promuovere e monitorare l'utilizzo, al fine di poter concretamente verificare l'efficacia e l'attuazione del Modello, di idonei strumenti di informazione e controllo, avendo particolare riguardo:
 - alla previsione di efficaci e tempestivi flussi informativi che consentano all'Organismo di Vigilanza di essere costantemente aggiornato dalle strutture aziendali interessate sulle attività valutate a rischio di reato;
 - alla previsione di adeguate modalità di segnalazione, anche in forma anonima, di eventuali condotte illecite o violazioni del Modello e delle procedure, idonee altresì a tutelare il segnalante, ponendo al riparo da eventuali ritorsioni (c.d. *Whistleblowing*);
 - alla predisposizione di un Piano di Attività approvato con cadenza annuale (c.d. piano di vigilanza);
 - alla previsione di verifiche c.d. "spot", non oggetto di preventiva programmazione;
 - allo scambio informativo costante con il RSPP e con gli altri soggetti preposti alle attività ritenute a rischio;
- effettuare una verifica degli atti compiuti dai soggetti dotati di poteri di firma;
- verificare periodicamente – con il supporto delle altre funzioni competenti – il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile interno od ai sub responsabili;
- attuare, in conformità al Modello, un efficace flusso informativo nei confronti dell'Organo Amministrativo che consenta all'Organismo di riferire allo stesso in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- promuovere, attraverso le competenti strutture aziendali un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello;

- verificare periodicamente, con il supporto delle altre strutture competenti, la validità delle clausole finalizzate ad assicurare l'osservanza del Modello da parte dei Destinatari;
- comunicare eventuali condotte illecite o violazioni del Modello agli organi competenti in base al Sistema Disciplinare, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori e monitorarne l'esito.

Per lo svolgimento degli adempimenti sopra elencati, all'Organismo sono attribuiti i poteri qui di seguito indicati:

- accedere ad ogni documento e/o informazione aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del Decreto 231;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di competenza nel rispetto del budget assegnato ed osservando quanto previsto dagli strumenti normativi interni per l'assegnazione di incarichi di consulenza;
- verificare che i responsabili delle strutture aziendali forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste;
- procedere, qualora si renda necessario, all'audizione diretta dei dipendenti della Società, del Comitato e dell'Organo Amministrativo;
- richiedere informazioni a fornitori, clienti, consulenti, partner commerciali ed altri terzi nell'ambito delle attività svolte per conto della Società.

3.4 Informativa dell'OdV nei confronti dell'Organo Amministrativo

L'OdV di Sanac, nell'ambito dei compiti ad esso attribuiti, riferisce periodicamente all'Organo Amministrativo affinché possa adottare le conseguenti determinazioni ed azioni necessarie al fine di garantire l'effettiva e costante adeguatezza e concreta attuazione del Modello.

In particolare, l'OdV provvede a fornire all'Organo Amministrativo, un'informativa semestrale avente ad oggetto:

- l'attività complessivamente svolta nel corso del periodo, con particolare riferimento a quella di verifica sui processi sensibili ai sensi del Decreto 231;
- le criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla Società, sia in termini di efficacia del Modello;

- una analisi delle informative e delle eventuali segnalazioni ricevute nel corso dell'anno e delle relative azioni intraprese dall'Organismo e dagli altri soggetti interessati;
- le proposte di revisione ed aggiornamento del Modello;
- l'informazione sul Piano di attività per il semestre successivo;
- le attività di controllo rispetto alle quali non si è potuto procedere per giustificate ragioni;
- lo stato di attuazione del Modello.

Inoltre, l'OdV deve porre in atto flussi informativi ad hoc, indipendentemente dalla previsione di flussi periodici, in presenza di circostanze che rendano necessaria o comunque opportuna l'informativa. Pertanto, l'Organismo dovrà riferire tempestivamente all'Organo Amministrativo in merito a:

- qualsiasi violazione del Modello ritenuta fondata, di cui sia venuto a conoscenza per segnalazione da parte dei dipendenti o che abbia accertato l'Organismo stesso;
- rilevate carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il concreto pericolo di commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto 231;
- mancata collaborazione da parte delle strutture aziendali;
- esistenza di procedimenti penali nei confronti di soggetti che operano per conto della Società, ovvero di procedimenti a carico della Società in relazione a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231, di cui sia venuto a conoscenza durante l'espletamento delle sue funzioni;
- esito degli eventuali accertamenti condotti dall'OdV medesimo a seguito dell'avvio di indagini da parte dell'Autorità Giudiziaria in merito a reati rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- ogni altra informazione ritenuta utile ai fini dell'assunzione di determinazioni urgenti da parte dell'Organo Amministrativo.

L'Organismo, inoltre, dovrà riferire:

- all'Organo Amministrativo eventuali violazioni del Modello poste in essere da Dirigenti della Società;

- o al Comitato, eventuali violazioni del Modello poste in essere dall'Organo Amministrativo o da suoi componenti, affinché adottati i provvedimenti previsti al riguardo dalla legge.

3.5 Flussi informativi nei confronti dell'OdV

L'art. 6, 2° comma, lett. d) del Decreto 231 impone la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'OdV, deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

L'obbligo di un flusso informativo strutturato è concepito quale strumento per garantire l'attività di vigilanza sull'efficacia ed effettività del Modello e per l'eventuale accertamento a *posteriori* delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto 231. In tale prospettiva, esso ha ad oggetto tutti gli atti, comportamenti od eventi che potrebbero determinare una violazione del Modello o del Codice Etico o che, più in generale, siano potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto 231.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, fanno riferimento alle seguenti categorie di informazioni:

- **flussi informativi ad hoc - (a seguito di un fatto o evento rilevante)**
- **informativa continua - (su base periodica in relazione a fattori di rischio predeterminati).**

Inoltre, l'art. 6, comma 2-bis, lett. a) e b) del Decreto 231 impone l'obbligo di segnalazione su comportamenti illeciti e violazioni del Modello.

Il dovere di segnalare comportamenti illeciti o violazioni del Modello compete a tutte le strutture aziendali (compresi i Vertici) ed a qualsiasi lavoratore dell'azienda ed è altresì richiesto a collaboratori esterni o a qualsiasi altro soggetto terzo con cui la Società ha rapporti.

Tali segnalazioni possono essere effettuate in qualsiasi forma, anche in modo anonimo.

Allo scopo di consentire l'effettuazione dei flussi informativi e delle segnalazioni, la Società ha approntato i seguenti canali di comunicazione:

- ***odv.sanac@sanac.com* – in particolare, utilizzabile per la trasmissione delle informative periodiche e ad hoc;**

- segnalazioni.sanac@sanac.com – casella di posta elettronica appositamente costituita ed utilizzabile esclusivamente per la ricezione delle segnalazioni;
- **Organismo di Vigilanza di Sanac S.p.A. in AS**, Sanac S.p.a., Via Privata Gradisca n.4, 20151 - Milano qualora mediante raccomandata.

L'OdV svolge sulle informative e sulle segnalazioni ricevute – qualora siano rappresentative di fatti circostanziati basati su elementi precisi e concordanti relativamente a condotte illecite o violazioni del Modello - ogni valutazione, verifica ed attività ritenuta necessaria ed opportuna in conformità alle previsioni del presente Modello e delle richiamate procedure aziendali, nell'esercizio dei poteri e delle funzioni ad esso attribuiti dal Modello stesso e dallo Statuto approvati dall'Organo Amministrativo.

In ogni caso, i dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività svolte dall'OdV previste dal Modello (sia afferenti i flussi informativi che le segnalazioni) saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello stesso.

3.5.1 Flussi informativi ad hoc

I flussi informativi *ad hoc* indirizzati all'OdV dagli esponenti aziendali o da terzi attengono a criticità attuali o potenziali relative al funzionamento del Modello 231, quali a mero titolo esemplificativo:

- le modifiche organizzative e/o del sistema di nomine, deleghe e procure con impatto sul Modello 231;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti dall'autorità giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o accertamenti o procedimenti riguardanti direttamente o indirettamente la Società per i reati o gli illeciti amministrativi di cui al Decreto 231;
- i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le evidenze derivanti da verifiche interne o esterne e/o studi e approfondimenti dai quali possano emergere elementi con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse;

- eventuali infortuni sul luogo di lavoro, ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro;
- eventuali incidenti in materia ambientale ovvero provvedimenti assunti dall'Autorità Giudiziaria o da altre Autorità in merito a tematiche ambientali;
- ogni variazione dei Documenti di Valutazione dei Rischi, dei Piani di Emergenza e dei risultati di analisi ambientali condotte dalla Società o da Enti di Controllo.

L'OdV valuta l'informativa ricevuta, ivi comprese quelle in forma anonima, e determina le eventuali iniziative, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e/o ogni altro soggetto che riterrà utile, motivando per iscritto ogni conclusione raggiunta.

3.5.2 Informativa continua

Oltre alla tempestiva informativa sulle notizie di cui al paragrafo precedente, i Responsabili di funzione quali esponenti aziendali per le rispettive aree di competenza devono assicurare un flusso informativo periodico sulle materie di rispettiva competenza, concernenti attività ricorrenti, tra cui a titolo esemplificativo:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali rilevanti per le attività di competenza di ciascuna Direzione/Funzione/ Area;
- la documentazione relativa alla richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti o contributi pubblici;
- le operazioni infragruppo e, più in generale, le attività/servizi svolti/ricevuti per/da altre società del Gruppo Ilva;
- le transazioni commerciali/finanziarie esposte a peculiari profili di rischio (ad esempio di importo economico rilevante, effettuate in Paesi regolati da normativa fiscale privilegiata, coinvolgenti intermediari, dalla struttura finanziaria complessa);
- tutti i contratti con procacciatori d'affari stipulati dalla Società, nonché i contratti ritenuti più significativi relativi ad appalti e che presentano particolari profili di rischio (ad esempio in relazione a tematiche inerenti la Salute e Sicurezza sul lavoro, l'ambiente, onorabilità ed affidabilità della controparte contrattuale) ovvero di ammontare economico rilevante;

- ogni documento utile ai fini della valutazione della previsione e del mantenimento nel tempo di adeguati presidi volti a prevenire comportamenti illeciti nell'utilizzo degli strumenti e sistemi informatici e nel trattamento dei dati;
- reportistica, richiesta dall'OdV, relativa all'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e alla partecipazione alla medesima da parte del personale. Permane in capo all'ente che fornisce detta reportistica, l'obbligo di relazionare all'OdV e di esibire ulteriore documentazione, eventualmente richiesta dallo stesso;

Inoltre, con riferimento alle tematiche di prevenzione della salute, sicurezza e ambiente, vengono periodicamente trasmesse all'OdV le seguenti informazioni specifiche:

- gli organigrammi aggiornati, , con evidenza delle eventuali variazioni in materia di salute e sicurezza ed in materia ambientale, distinte per sedi/stabilimenti, intervenute nelle strutture organizzative esistenti ai sensi del D. Lgs. n. 81/08 e s.m.i., del D.Lgs. n. 105/15 e s.m.i. e del D. Lgs. n. 52/06 e s.m.i.;
- una relazione di sintesi sulle principali evidenze, distinte per sedi/stabilimento, derivanti dai Documenti di Valutazione dei Rischi, dai Piani di Emergenza, dai Documenti di analisi ambientale iniziale;
- l'aggiornamento dei piani di miglioramento conseguenti le non conformità riscontrate ai sensi delle normative BS OHSAS 18001 nonché le eventuali altre iniziative interne alle strutture aziendali competenti in materia di salute e sicurezza e ambiente;
- gli elenchi aggiornati, distinti per sedi/stabilimenti, degli eventi incidentali e dei *near miss*, unitamente al programma di interventi correttivi programmati;
- le statistiche aggiornate dell'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali occorsi nelle sedi/stabilimenti della società;
- gli aggiornamenti in merito alle azioni programmate a fronte dei comunicati RLS e degli eventuali comunicati RSU;
- report sugli esiti dell'attività di bio-monitoraggio;
- le relazioni previste dall'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/01 in merito alle riunioni periodiche in materia di sicurezza e la relazione annuale in materia sanitaria da parte del medico competente;

- i verbali/documenti finali delle riunioni periodiche in materia ambientale, di riesame della direzione, di eventuali provvedimenti disciplinari adottati, di eventuali audit svolti da terze parti, ecc.;
- gli aggiornamenti in merito al conseguimento della certificazione prevenzione incendi per tutti gli stabilimenti;
- i report di sintesi sugli esiti delle attività di verifica e monitoraggio degli adempimenti ambientali.

Le modalità attraverso cui fornire all'OdV le informazioni di cui sopra sono definite nell'ambito dello "Statuto OdV".

3.5.3 Segnalazioni all'OdV

Tutti i Destinatari del Modello, siano essi dirigenti, dipendenti o collaboratori ovvero soggetti terzi con cui la Società ha rapporti, sono tenuti ad informare l'OdV in merito ad ogni atto, comportamento od evento di cui siano venuti a conoscenza e che possa determinare una condotta illecita rilevante ai fini del Decreto 231 o una violazione del Modello.

Detta segnalazione, che deve essere effettuata con l'utilizzo dei canali di posta ordinaria o elettronica sopra riportati, richiede l'indicazione di circostanze fondate su elementi di fatto precisi e concordanti appresi direttamente dal segnalante o eventualmente in modo indiretto, anche mediante la trasmissione di corrispondenza o documentazione ricevuta (es. lettera anonima) che possa potenzialmente evidenziare eventuali condotte illecite o violazioni del Modello.

In ogni caso, i canali di comunicazione adottati per le segnalazioni, unitamente alle modalità della loro gestione, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante. Pertanto, il nominativo del soggetto che ha effettuato la segnalazione, laddove identificato o identificabile, non potrà in alcun modo essere divulgato dall'Organismo di Vigilanza a strutture aziendali o comunque all'esterno, salvo richiesta per provvedimento dell'Autorità.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come esplicitate nel successivo par. 4, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

In particolare, le segnalazioni attengono a comportamenti illeciti e/o violazioni del Modello, tra cui, a titolo esemplificativo:

- la commissione di reati, di illeciti amministrativi o il compimento di atti idonei alla realizzazione degli stessi;
- comportamenti non in linea con il Modello e con i relativi protocolli;
- operazioni che presentino profili di rischio per la commissione di reati o per il rispetto dei principi di comportamento del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, verbali o scritte "anche anonime" concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello o di comportamenti tali da non assicurare un'effettiva attuazione del Modello.

Potranno essere trattate come segnalazioni eventuali carenze, già individuate e documentate dalle strutture aziendali nell'ambito dei controlli interni (ad esempio verifiche di audit), qualora riferibili a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231.

È inoltre previsto che la tutela dell'integrità della Società costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte da segreto d'ufficio, professionale, scientifico o industriale o da obbligo di fedeltà, purché le rivelazioni di notizie avvenga per finalità non eccedenti l'eliminazione dell'illecito oggetto della segnalazione e a condizione che le segnalazioni siano effettuate attraverso i canali di comunicazione specificamente predisposti a tal fine dalla presente normativa.

Tale esimente non si applica nel caso in cui si tratti di soggetti (in particolare terze parti) che sono venuti a conoscenza di notizie coperte dal segreto in forza di un rapporto di consulenza o assistenza con la Società o la persona fisica interessata.

L'OdV valuta la rilevanza e fondatezza delle segnalazioni ricevute, ivi comprese quelle in forma anonima, e svolge ogni attività necessaria (es. acquisizione di documenti e informazioni, verifiche di audit interno o esterno, pareri tecnici), potendo altresì avvalersi della collaborazione e del supporto delle strutture aziendali nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante.

Al termine dello svolgimento delle proprie attività, l'OdV comunica le sue determinazioni all'Organo Amministrativo e/o agli altri enti competenti, fornendo le indicazioni che ritiene opportune, chiedendo ove necessario riscontro alla Direzione Risorse Umane sulle valutazioni e sugli eventuali provvedimenti di competenza (es. sanzioni disciplinari per il

segnalato, gratificazioni per il segnalante) e potendo altresì richiedere alle Direzioni e Funzioni interessate di cooperare per l'implementazione di eventuali misure correttive (es. adeguamenti organizzativi e procedurali per assicurare l'efficace attuazione dei presidi di prevenzione).

3.6 Coordinamento fra gli Organismi di Vigilanza delle Società del Gruppo Ilva

Pur nel rispetto dell'autonomia e della riservatezza delle informazioni afferenti Sanac, l'Organismo di Vigilanza della Società partecipa alle iniziative di coordinamento eventualmente promosse dall'Organismo di Vigilanza di Ilva al fine di favorire la diffusione ed il reciproco scambio di informazioni tra gli OdV delle società del Gruppo Ilva.

A tal proposito l'OdV di Sanac fornisce i riscontri richiesti mediante gli eventuali canali di comunicazione che potranno essere attivati dall'OdV di Ilva e/o dal Responsabile Internal Auditing e Compliance di Ilva SpA in AS nonché partecipa ad eventuali riunioni periodiche tra gli OdV delle Società del Gruppo che riguardino eventi, fatti o circostanze connesse all'attuazione del Decreto 231 ed ai singoli Modelli nonché raccomandazioni o soluzioni d'interesse generale.

Dette iniziative sono coerenti con le prescrizioni previste dalle Linee Guida di Confindustria secondo cui: *“ulteriori canali di contatto e di scambio informativo tra gli Organismi di vigilanza di un gruppo, da utilizzare sempre con le cautele del caso, possono passare attraverso:*

- *l'organizzazione di riunioni congiunte con cadenza, ad esempio, annuale o semestrale, anche per la formulazione di indirizzi comuni riguardo alle attività di vigilanza e alle eventuali modifiche e integrazioni da apportare ai modelli organizzativi;*
- *la creazione di un repository di raccolta e aggiornamento dei modelli organizzativi delle singole società, nonché di ulteriori documenti informativi di interesse (es. analisi delle novità normative; indicazioni giurisprudenziali).”*

4. Formazione del Personale e Diffusione del Modello nel Contesto Aziendale e all'esterno

4.1 Comunicazione e formazione del personale

In linea con quanto disposto dal Decreto 231 e dalle Linee Guida di Confindustria, Sanac intende dare piena pubblicità al presente Modello, al fine di assicurare che il personale sia a conoscenza di tutti i suoi elementi.

È obiettivo di Sanac assicurare che la comunicazione e la formazione siano efficaci, chiare e dettagliate, con aggiornamenti periodici connessi ai mutamenti del Modello.

A tale scopo, la comunicazione e la formazione devono:

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

Il piano di comunicazione e formazione relativo alle componenti essenziali del presente Modello deve essere sviluppato, in coerenza ai principi sopra definiti, tramite i mezzi di comunicazione aziendali ritenuti più idonei in funzione della posizione organizzativa rivestita dal destinatario, quali per esempio l'invio di e-mail o la pubblicazione sulla rete intranet aziendale, l'utilizzo di sessioni formative in aula, la modalità di e-learning, incontri *one to one*.

Ai fini dell'efficacia del Modello 231, la promozione della conoscenza del medesimo, delle procedure e delle regole di condotta adottate in attuazione dei principi di riferimento ivi contenuti da parte del management e dei dipendenti, viene effettuata attraverso attività di formazione con differente grado di approfondimento diversificato in ragione di posizione e ruolo ricoperto ed in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle aree di attività a rischio.

In tale contesto, le azioni comunicative e di formazione prevedono tra l'altro:

- inserimento del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico sul sito *internet* della Società;
- disponibilità del Modello (Parte Generale e Parti Speciali) e del Codice Etico per tutto il personale in forza e distribuzione ai nuovi assunti al momento dell'inserimento in azienda con firma attestante l'avvenuta ricezione e l'impegno alla conoscenza e rispetto delle relative prescrizioni;
- specifici corsi di formazione sui contenuti del Decreto 231, del Modello e del Codice Etico;

- aggiornamento sulle modifiche apportate al Modello o al Codice Etico conseguenti ad intervenute modifiche normative e/o organizzative rilevanti ai fini del Decreto 231, anche mediante corsi *on-line*.

Il Modello ed i principi di riferimento in esso contenuti devono essere comunicati a ciascun dirigente il quale, in ragione del rapporto fiduciario ed al margine di autonomia gestionale riconosciuta al ruolo, è chiamato a collaborare fattivamente per la corretta e concreta attuazione dello stesso.

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

Il Responsabile del Personale di Sanac gestisce la formazione del personale sui contenuti del Decreto 231 e sull'attuazione del Modello, dandone evidenza all'OdV.

La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria e il Responsabile del Personale di Sanac monitora che il percorso formativo, adeguatamente tracciato, sia fruito da tutto il personale.

I dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività formative previste dal Modello, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello stesso.

4.2 Informativa a collaboratori esterni, clienti, fornitori e partner

L'attività di comunicazione sui contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con Sanac rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società medesima senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, agenti e consulenti, distributori, procacciatori d'affari e altri collaboratori autonomi).

Sanac pertanto promuove la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori della Società attraverso la diffusione di una comunicazione ufficiale sull'esistenza del Modello e del Codice Etico, con invito alla consultazione sul sito internet della Società.

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto che prevede rimedi contrattuali per il caso di inadempimento.

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

Anche in questo caso i dati personali, che sia necessario acquisire o utilizzare nell'ambito delle attività informative previste dal Modello nei confronti dei collaboratori esterni, fornitori, partner, saranno trattati nel rispetto delle disposizioni normative ed aziendali in materia di privacy nonché di quanto previsto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Modello stesso.

5. Sistema Disciplinare e Misure in Caso di Mancata Osservanza delle Prescrizioni del Modello

5.1 Principi generali

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

Al riguardo, infatti, l'articolo 6 comma 2, lettera e) del Decreto 231 prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Inoltre, il presente sistema disciplinare è stato ulteriormente integrato per tenere conto delle previsioni introdotte dalle Legge 29 dicembre 2017, n.179 recante *"disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, relative alle misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni, disciplinando il meccanismo di tutela nei confronti del segnalante, al fine di incentivare l'emersione di denunce di comportamenti illeciti e/o di violazioni del Modello eventualmente realizzate all'interno della Società, ed al contempo assicurando la tutela del segnalato qualora dette segnalazioni siano effettuate con dolo o colpa grave e si rilevino infondate.

A tal fine, Ilva garantisce la riservatezza del segnalante contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Inoltre, in nessun caso potranno essere adottate da Ilva sanzioni disciplinari, ovvero il licenziamento, il trasferimento, il demansionamento o l'assunzione di qualsiasi altra misura organizzativa avente effetto negativo sulle condizioni di lavoro, nei confronti del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate con dolo o colpa grave, nonché la previsione di sanzioni disciplinari, come esplicitate nel presente par. 4, nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

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

Ai fini del sistema disciplinare e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono, pertanto, condotte oggetto di sanzione sia i comportamenti illeciti rilevanti ai sensi del Decreto 231, sia le violazioni del Modello poste in essere da dipendenti o soggetti terzi che hanno rapporti con la Società. Essendo il Modello costituito anche dal complesso del corpo normativo che ne è parte integrante, ne deriva che per "violazione del Modello" deve intendersi anche la violazione di una o più procedure e/o dei principi del Codice Etico.

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

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

I comportamenti illeciti in relazione del D.Lgs 231/01 e le violazioni del Modello ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e di conseguenza comportano azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

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

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

- tipologia dell'illecito contestato;
- circostanze concrete in cui si è realizzato l'illecito;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della violazione, anche tenendo conto dell'atteggiamento soggettivo dell'agente;

- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività dell'autore.

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

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

Nel caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di un componente dell'Organo Amministrativo della Società, l'OdV è tenuto ad informare tempestivamente gli altri componenti, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere ogni opportuna iniziativa da assumere tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge. Ove la violazione riguardasse più componenti dell'Organo Amministrativo verranno informati gli organi di controllo previsti dal D.Lgs. 8 luglio 1999 n.270. Analoga prassi sarà adottata nell'eventuale caso di comportamento illecito e/o di violazione del Modello da parte di uno o più componenti dell'Organo di Controllo.

5.3 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

5.3.1 Dirigenti

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

Nei casi in cui il comportamento illecito e/o la violazione del Modello è di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso. Qualora il comportamento illecito e/o la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.

5.3.2 Quadri, impiegati ed operai

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali prescritte nel Decreto 231 o nel Modello sono definiti come "illeciti disciplinari".

Le sanzioni irrogabili rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto della procedura prevista dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e dalla contrattazione collettiva applicabile.

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

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

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

- incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello o adottate, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del dipendente pregiudizievoli per la disciplina e la reputazione dell'azienda;
- incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Modello, o più in generale assuma un comportamento illecito rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01 dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto;
- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto 231 ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste

dal Decreto 231, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale.

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

5.3.3 Misure nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni all'azienda in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico o più in generale rilevante di fini del D.Lgs. 231/01 può determinare il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che Sanac prevede in ogni contratto.

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

5.4 Il procedimento di applicazione delle sanzioni

Il procedimento di applicazione delle sanzioni conseguenti all'assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e/o alla violazione del Modello e del Codice Etico si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di Destinatari quanto alle fasi di:

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

Il procedimento è avviato dagli organi aziendali di volta in volta competenti in relazione ad una presunta assunzione di comportamenti illeciti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 e/o di una violazione del Modello, sulla base di una segnalazione da parte dell'OdV o comunque previa consultazione con l'Organismo medesimo in caso di provenienza della segnalazione di violazione da parte di altre strutture aziendali o da soggetti terzi.

In particolare, l'OdV, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione (anche anonima), ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello o più in generale di comportamenti illeciti ai fini del D.Lgs 231/01, ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività.

Espletata l'attività di istruttoria, l'OdV, sulla base degli elementi in proprio possesso, esprime una valutazione circa l'avvenuta violazione e ne informa il vertice della Società per gli adempimenti di competenza.

6. Aggiornamento e adeguamento del Modello

A norma dell'art. 6 del Decreto 231, l'Organo Amministrativo sovrintende all'aggiornamento e adeguamento del Modello.

A tale scopo, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, gestionale ed operativa, Sanac si avvale delle competenti Funzioni della Capogruppo per l'aggiornamento e l'implementazione del proprio Modello.

L'Organo Amministrativo, infatti, è supportato in tali attività dalla funzione Internal Auditing e Compliance la quale presidia, in collegamento con le altre strutture competenti, le attività di aggiornamento e adeguamento del Modello. In particolare, detta funzione:

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

Gli eventi che potranno essere presi in considerazione ai fini dell'aggiornamento o adeguamento del Modello, sono riconducibili, a titolo esemplificativo, a tali categorie:

- novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente;
- riscontri di carenze e/o lacune e/o significative violazioni delle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo e/o di segnalazioni;
- cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società; considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello, ivi comprese, le risultanze degli aggiornamenti dell' "analisi storica".

In ogni caso, gli esiti delle attività di aggiornamento sono sottoposti dalla funzione Internal Auditing all'Organo Amministrativo di Sanac che approva i risultati e le azioni da disporre per quanto di competenza.

L'Organismo di Vigilanza monitora lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento nonché l'attuazione delle azioni disposte in esito all'aggiornamento del Modello.