

SILMET S.p.A.

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

***EX*DECRETO LEGISLATIVO**

8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di amministrazione in data 28.03.2025

Rev.	Descrizione	Data emissione
00	Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	28.03.2025

PARTE GENERALE	4
DEFINIZIONI	5
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	9
1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti	9
1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa	13
1.3 Apparato sanzionatorio	15
1.4 Tentativo	18
1.5 Reati commessi all'estero	19
1.6 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	19
2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SILMET S.p.A.	21
2.1 La realtà di SILMET S.p.A.	21
2.2 L'assetto istituzionale	21
2.3 L'assetto organizzativo	22
3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SILMET S.p.A.	23
3.1 Premessa	23
3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria	25
3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SILMET S.p.A.	26
3.4 Identificazione delle attività sensibili	27
3.5 Il sistema di controllo interno di SILMET S.p.A.	29
3.6 Il Codice Etico	30
3.7 I destinatari del Modello	31
4. ORGANISMO DI VIGILANZA	32
4.1 Premessa	32
4.2 Requisiti dell'OdV	32
4.3 Nomina, durata e cessazione	34
4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza	35
4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	35
4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza	37
4.7 <i>Reporting</i> nei confronti degli organi societari	38
4.8 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	38

4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante	41
5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	43
5.1 La funzione del sistema disciplinare	43
5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti	45
5.3 Misure nei confronti dell'Organo amministrativo	47
5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti	48
6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE	50
6.1 Formazione delle risorse interne alla Società	50
6.2 I soggetti terzi destinatari del modello	51
7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO	53

PARTE GENERALE

DEFINIZIONI

“**SILMET**” o “**Società**”: SILMET S.p.A.;

“**Attività sensibili**”: le attività aziendali ed i processi nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001;

“**AIA**”: l’Autorizzazione Integrata Ambientale;

“**Codice Etico**”: il codice interno di comportamento predisposto e approvato dalla Società, in sede di prima approvazione del Modello organizzativo, contenente l’insieme dei principi etici che i soggetti che operano in nome e per conto della Società o che intrattengono rapporti con questa sono tenuti a rispettare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs. 231/2001;

“**Collaboratori**”: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione;

“**Consulenze**”: le attività di supporto in ambito tecnico, fiscale, legale etc. svolte da terzi professionisti a favore di SILMET S.p.A.;

“**Datore di Lavoro**” o “**DDL**”: il Datore di Lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008;

“**Decreto**” o “**D.lgs. 231/2001**”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001, n. 231, recante *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*), inclusivo delle successive modifiche e integrazioni;

“**Destinatari**”: tutti i soggetti a cui si applicano le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SILMET S.p.A. e, dunque, gli Organi societari (amministratori e sindaci), i soggetti apicali, i dipendenti e i soggetti terzi (come, a titolo esemplificativo, mandatari, procuratori, agenti, consulenti, fornitori etc.) con cui la Società entra in contatto nello svolgimento delle proprie relazioni di affari e/o che operano, a qualsiasi titolo, in nome e per conto della Società;

“**Dipendenti**”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti;

“**Dirigenti**”: i soggetti che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitigli, attuano le direttive del Datore di Lavoro, organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa;

“**D.lgs. 231/2007**”: il Decreto Legislativo emanato in attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della direttiva 2006/70/CE, che ne reca le misure di esecuzione;

“**D.lgs. 81/2008**” o il “**T.U. Sicurezza**”: il Decreto Legislativo del 9 aprile 2008 n. 81, concernente l’attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

“**Documento**”: il presente Modello, in tutte le sue parti;

“**DPI**” o “**Dispositivi di protezione individuale**”: qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo;

“**DUVRI**” o “**Documento Unico di Valutazione dei Rischi per le Interferenze**”: il documento redatto dal Datore di Lavoro committente in caso di affidamento di lavori a impresa appaltatrice o a Lavoratori autonomi all’interno della propria unità produttiva, contenente una valutazione dei rischi che indichi le misure per eliminare ovvero, ove ciò non risulti possibile, per ridurre al minimo i rischi da interferenze nei contratti di appalto, d’opera o di somministrazione;

“**DVR**” o “**Documento di Valutazione dei Rischi**”: il documento redatto dal Datore di Lavoro contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la salute e per la sicurezza in occasione del lavoro e i criteri per tale valutazione, nonché l’indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei DPI conseguenti a tale valutazione, il programma di attuazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare e dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l’indicazione del nominativo

RSPP, del RLS e del Medico Competente che partecipano alla valutazione del rischio, nonché l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i Lavoratori a rischi specifici;

“**Ente**”: la persona giuridica soggetta alla responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto;

“**Fornitori**”: i fornitori di beni e servizi non professionali della Società;

“**Funzioni Aziendali**”: le singole unità organizzative di SILMET S.p.A. preposte alla gestione e allo svolgimento delle attività della Società;

“**Linee Guida di Confindustria**”: le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.lgs. 231/2001;

“**Modello**”: il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.lgs. 231/2001, incluso il Codice Etico e qualsivoglia procedura, protocollo, *policy* e/o regolamenti, linee guida interne, ordine di servizio, nonché sistema di deleghe e poteri, ecc. ivi richiamati;

“**OdV**”: l'Organismo di Vigilanza, ossia l'organismo interno di controllo, di natura collegiale, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società;

“**Organo Amministrativo**” o “**CdA**”: il Consiglio di amministrazione di SILMET S.p.A. o il diverso sistema di amministrazione che potrà essere adottato dalla Società;

“**Parte Generale**”: la parte introduttiva del Documento, avente natura informativa nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi cui SILMET S.p.A. si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio;

“**Parte Speciale**”: la parte del Modello contenente la descrizione delle Attività Sensibili della Società ritenute a rischio di reato, nonché l'indicazione delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione dei reati medesimi;

“Pubblica Amministrazione” o **“PA”**: la Pubblica Amministrazione e, in particolare, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio);

“Procedure”: l’insieme delle procedure, protocolli, linee guida e istruzioni operative adottate dalla Società, che costituiscono il relativo sistema normativo interno;

“Reati Presupposto” o **“Reati”**: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa;

“Sistema Sanzionatorio”: il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazioni del Modello;

“Soggetti Apicali”: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o le persone fisiche che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo della Società;

“Soggetti Sottoposti”: le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali;

“Terzi”: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti data l’assenza del vincolo di subordinazione;

“Violazione”: la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001, nonché la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che espongano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei Reati Presupposto.

PREMESSA

SILMET S.p.A. (di seguito anche solo la “**Società**” o “**SILMET**”) è una società *leader* nella produzione e commercializzazione a marchio proprio di tubo nudo di rame per impianti idrotermosanitari, impianti di distribuzione di gas medicinali e loro miscele, aria, vuoto ed evacuazione gas anestetici, per aria condizionata e applicazione per la refrigerazione e per vari usi industriali e produzione per laminazione di nastri e lame in rame per edilizia e siti industriali. La Società, in aggiunta, si occupa di fornire attività di manutenzioni industriali, elettriche ed edilizie per conto di terzi.

SILMET, sensibile all’esigenza di improntare le proprie attività al rispetto della legalità, si è dotata di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo il “**Modello**”) conforme alle prescrizioni del D.lgs. 231/2001.

Il presente Modello, redatto alla luce dei recenti aggiornamenti normativi, nonché sulla base di quanto raccomandato dalla dottrina e dalla giurisprudenza, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Come sarà più avanti illustrato, la Società, nella predisposizione del Modello, si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria emanate il 7 marzo 2002, aggiornate, da ultimo, nel giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia, nonché alle più recenti pronunce giurisprudenziali.

Nell’ottica di un costante miglioramento circa la qualità e le prestazioni dei prodotti offerti ai propri clienti, la Società si è certificata UNI EN ISO 9001:2015 e, in conseguenza, ha implementato un Sistema di Gestione Integrata conforme agli standard individuati nella predetta certificazione.

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

1.1 Il regime della responsabilità amministrativa previsto a carico degli Enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “**Decreto**” o “**D.lgs. 231/2001**”) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato a carico degli Enti (da intendersi come società,

associazioni, consorzi, ecc.), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione e di adeguamento della normativa nazionale in materia alle Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia (tra queste, la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea sia degli Stati membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

Tale responsabilità, che viene accertata nell'ambito di un procedimento penale al quale l'Ente partecipa per mezzo del suo legale rappresentante, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo, e che si aggiunge a quella ("penale") della persona fisica che ha realizzato effettivamente il reato, sussiste solo nelle ipotesi in cui un soggetto funzionalmente legato all'Ente ai sensi dell'art. 5, co. 1, del Decreto abbia commesso uno dei reati tassativamente previsti agli artt. 24 ss. del Decreto (di seguito i "**Reati presupposto**" o i "**Reati**"), nell'interesse e a vantaggio dell'Ente stesso.

Autori del Reato presupposto, infatti, possono essere solo (i) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero persone fisiche che esercitano, anche di fatto, attività di gestione e controllo degli Enti medesimi (c.d. "**Soggetti Apicali**" o "**Soggetti di Vertice**"), nonché (ii) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. "**Soggetti Sottoposti**").

Il novero dei Reati rilevanti ai fini del Decreto è stato nel tempo esteso e, ad oggi, comprende illeciti riconducibili alle seguenti categorie:

- *delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione* (quali ad esempio corruzione, malversazione ai danni dello Stato, indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato, induzione a dare o promettere utilità, turbativa d'asta, richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001);
- *delitti informatici e trattamento illecito dei dati* (quali ad esempio frode informatica, accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, installazione e diffusione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni

- informatiche o telematiche, detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, danneggiamento di sistemi informatici o telematici, richiamati dall'art. 24-*bis* del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di criminalità organizzata* (quali ad esempio associazioni di tipo mafioso anche straniere, scambio elettorale politico mafioso, sequestro di persona a scopo di estorsione, richiamati dall'art. 24-*ter* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti contro la fede pubblica* (quali ad esempio falsità in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25-*bis* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti contro l'industria ed il commercio* (quali ad esempio turbata libertà dell'industria e del commercio, illecita concorrenza con minaccia e violenza, frode contro le industrie nazionali, frode nell'esercizio del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale, richiamati dall'art. 25-*bis*.1 del D.lgs. 231/2001);
 - *reati societari* (quali ad esempio false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, richiamati dall'art. 25-*ter* del D. Lgs. 231/2001, come modificato, da ultimo, dal D.lgs. 38/2017);
 - *delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico* (richiamati dall'art. 25-*quater* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti contro la personalità individuale* (quali ad esempio la tratta di persone, la riduzione e mantenimento in schiavitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, richiamati dall'art. 25-*quater*.1 e dall'art. 25-*quinqies* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti di abuso di mercato* (quali ad esempio abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro* (quali ad esempio omicidio colposo e lesioni personali gravi colpose, richiamati dall'art. 25-*septies* del D.lgs. 231/2001);
 - *delitti di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio* (richiamati dall'art. 25-*octies* del D.lgs. 231/2001);

- *delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori* (richiamati dall'art. 25-*octies*.1 del D.lgs. 231/2001);
- *delitti in materia di violazione del diritto d'autore* (richiamati dall'art. 25-*nonies* del D.lgs. 231/2001);
- *delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria* (richiamato dall'art. 25-*decies* del D.lgs. 231/2001);
- *reati ambientali* (richiamati dall'art. 25-*undecies* del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, nonché di procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina* (richiamati dall'art. 25-*duodecies* del D.lgs. 231/2001);
- *razzismo e xenofobia* (richiamati dall'art. 25-*terdecies* del D.lgs. 231/2001);
- *reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o scommessa* (richiamati dall'art. 25-*quaterdecies* del D.lgs. 231/2001);
- *reati tributari* (richiamati dall'art. 25-*quinqüesdecies* del D.lgs. 231/2001);
- *delitti di contrabbando* (richiamati dall'art. 25-*sexciesdecies* del D.lgs. 231/2001);
- *delitti contro il patrimonio culturale* (richiamati dall'art. 25-*septiciesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- *riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici* (richiamati dall'art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/2001)
- *reati transnazionali* (quali ad esempio l'associazione per delinquere ed i reati di intralcio alla giustizia, sempre che gli stessi reati presentino il requisito della "transnazionalità");
- inosservanza delle sanzioni interdittive (richiamati dall'art. 23 del D.lgs. 231/2001)¹.

¹ L'esemplificazione delle fattispecie di reato sopra elencate è disponibile all'allegato.

1.2 L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa

L'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 attribuisce un valore esimente al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'Ente.

Specificamente, in caso di Reato commesso da un Soggetto Apicale, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'Ente dimostra:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, attraverso il suo Organo Dirigente, prima della commissione del fatto, Modelli di Organizzazione e di Gestione idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato a un Organismo interno, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli, nonché di curarne il relativo aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il Reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di Organizzazione e Gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di cui al precedente punto b).

In particolare, nell'ipotesi in cui il Reato sia stato commesso da Soggetti Apicali, in capo all'Ente sussiste una presunzione di colpevolezza. Pertanto, affinché possa beneficiare della suddetta esimente, è necessario che la Società dia prova della sua estraneità ai fatti, dimostrando la concorrente sussistenza degli elementi sopra elencati e, dunque, che il Reato non sia conseguenza di una sua "colpa di organizzazione".

Nel caso, invece, di Reato commesso dai Soggetti Sottoposti, l'Ente risponde solo se la commissione del Reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la Società è tenuta. Affinché l'Ente risponda dell'illecito sarà dunque necessario che l'accusa provi la mancata adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire Reati della stessa indole di quello verificatosi.

L'adozione del Modello non si configura, però, come un adempimento sufficiente ad escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente; invero, il D.lgs. 231/2001 richiede che il Modello sia efficace ed effettivo.

Ai sensi dell'art. 6, co. 2, del D.lgs. 231/2001, ai fini della sua efficienza, il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

1. individuare le aree a rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto;
2. prevedere specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai Reati da prevenire;
3. prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda idonee ad impedire la commissione di tali Reati;
4. prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5. introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, affinché sia effettivo, il Modello deve essere efficacemente attuato. L'art. 7, co. 4, del D.lgs. 231/2001, individua i requisiti dell'efficace attuazione del Modello in:

- una verifica periodica con eventuale modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni del Modello.

Da ultimo, affinché il Modello organizzativo possa garantire la più ampia tutela possibile per l'Ente, così come recentemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità², esso deve altresì prendere in considerazione l'ipotesi in cui il Legale Rappresentante, che – ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/2001 – ha la rappresentanza dell'Ente anche nell'ambito del

² Il riferimento è a Cass. Pen., Sez. II, 28 marzo 2024, n. 13003; Cass. Pen., Sez. III, 25 luglio 2023, n. 32110; Cass. Pen., Sez. III, 22 settembre 2022, n. 35387.

giudizio di accertamento della responsabilità amministrativa dipendente da Reato, sia egli stesso indagato o imputato del Reato da cui dipende l'illecito amministrativo medesimo.

Ebbene, al fine di garantire un sistema di regole cautelari interne volte a dirimere il conflitto di interessi che possa derivare in tali ipotesi e con l'obiettivo di assicurare l'individuazione di un Legale Rappresentante a mezzo del quale l'Ente possa partecipare in giudizio, il presente Modello prevede che la Società designi, al di fuori dell'Organo Amministrativo, uno o più Procuratori che abbiano il potere di conferire il mandato difensivo ai sensi dell'art. 39 del D.lgs. 231/2001, per il caso in cui sia indagato o imputato il Legale Rappresentante medesimo.

1.3 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni applicabili all'Ente responsabile dell'illecito amministrativo sono espressamente individuate agli artt. 9 ss. del D.lgs. 231/2001 in:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La *sanzione pecuniaria* si applica in tutte le ipotesi in cui sia accertata la responsabilità dell'Ente. La sanzione di tal tipologia è determinata dal Giudice attraverso un sistema basato su "quote", in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di € 258,22 e un massimo di € 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente.

Le *sanzioni interdittive*, tassativamente elencate all'art. 9, co. 2, del D.lgs. 231/2001, possono consistere in:

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

Tale tipologia di sanzioni si applica in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali sia espressamente previsto e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del Reato e il Reato è stato commesso da Soggetti Apicali, ovvero da Soggetti Sottoposti quando, in tale ultimo caso, la commissione del Reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata, comunque non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, della sanzione interdittiva, tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, co. 1 e 3, del D.lgs. 231/2001). Nel caso di condanna per i delitti indicati nell'art. 25, co. 2 e 3, del D.lgs. 231/2001, invece, le sanzioni interdittive sono elevate a una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il Reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. a), ed a una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il Reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'art. 5, co. 1, lett. b).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva³.

³ Si veda, a tale proposito, l'art. 16 del D.lgs. 231/2001, secondo cui: "1. Può essere disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività se l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed è già stato condannato, almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività. 2. Il giudice può applicare all'ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi quando è già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte

Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'Ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.lgs. 231/2001⁴. In particolare, la citata disposizione prevede la possibilità, per il Giudice, di disporre – in luogo dell'applicazione della sanzione – la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un commissario, per un periodo pari alla durata della sanzione interdittiva. Si precisa che, ai fini dell'applicabilità dell'istituto in esame, è necessario che ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione;

b-bis) l'attività è svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 3 dicembre 2012, n. 207, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 dicembre 2012, n. 231. In caso di imprese che dopo il verificarsi dei reati che danno luogo all'applicazione della sanzione sono state ammesse all'amministrazione straordinaria, anche in via temporanea ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 5 dicembre 2022, n. 187, la prosecuzione dell'attività è affidata al commissario già nominato nell'ambito della procedura di amministrazione straordinaria⁵.

negli ultimi sette anni. 3. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità è sempre disposta l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività e non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 17”.

⁴ “Commissario giudiziale – Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, dispone la prosecuzione dell'attività dell'ente da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni: a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività; b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione. Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva”.

⁵ Quest'ultima previsione è stata introdotta dal D. L. n. 2 del 5 gennaio 2023, convertito, con modificazioni, con L. n. 17 del 6 marzo 2023, ed è in vigore dal 6 gennaio 2023.

Le sanzioni interdittive sono poi applicabili anche quale misura cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, purché ricorrano gravi indizi di sussistenza della responsabilità dell'Ente e vi sia il concreto pericolo che siano commessi altri illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Il Giudice ne dispone l'applicazione tramite ordinanza.

Ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 231/2001, con la sentenza di condanna è sempre disposta la *confisca* – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il Reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del Reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La *pubblicazione della sentenza* di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel Comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della cancelleria del Giudice competente e a spese dell'Ente.

1.4 Tentativo

Nei casi in cui i Reati Presupposto vengano commessi in forma tentata⁶, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 del D.lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D.lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

⁶ L'art. 56 c.p. prevede che “*chi compie atti idonei, diretti in modo non equivoco a commettere un delitto, risponde di delitto tentato, se l'azione non si compie o l'evento non si verifica*”.

1.5 Reati commessi all'estero

L'art. 4 del D.lgs. 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa dell'Ente possa sussistere anche quando i Reati di cui al Decreto Legislativo 231/2001 siano commessi all'estero⁷, purché siano soddisfatte le condizioni di imputazione soggettiva ed oggettiva previste dal Decreto.

L'art. 4, difatti, dispone che l'Ente sia responsabile solo quando:

- a) il Reato è commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, co. 1, del Decreto;
- b) l'Ente ha sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) lo Stato del luogo in cui è stato commesso il Reato non proceda già nei confronti dell'Ente;
- d) sussistano le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 del codice penale.

1.6 La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da Reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a Reati commessi da Soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

⁷ L'art. 4 del D.lgs. n. 231/2001 prevede quanto segue: “1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto. 2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.”

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la *holding*/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il Reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un Reato Presupposto nell'interesse o a vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del Reato Presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass. Pen., Sez. V, sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

2. IL MODELLO DI GOVERNANCE E L'ASSETTO ORGANIZZATIVO DI SILMET S.p.A.

2.1 La realtà di SILMET S.p.A.

SILMET, società costituita nell'anno 1973, è un'azienda italiana *leader* nella produzione e commercializzazione a marchio proprio di tubo nudo di rame per impianti idrotermosanitari, impianti di distribuzione di gas medicinali e loro miscele, aria, vuoto ed evacuazione gas anestetici, per aria condizionata e applicazione per la refrigerazione e per vari usi industriali e produzione per laminazione di nastri e lame in rame per edilizia e siti industriali. La Società, in aggiunta, si occupa di fornire attività di manutenzioni industriali, elettriche ed edilizie per conto di terzi.

2.2 L'assetto istituzionale

La Società, a norma dell'art. 2497-*bis* c.c., è soggetta all'altrui attività di direzione e coordinamento da parte del socio unico GIP S.r.l.⁸, che detiene il 100% delle quote sociali.

Alla data di adozione del Modello, SILMET è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto dal Presidente, nonché Consigliere Delegato della Società e Rappresentante dell'impresa, e da due Consiglieri. I membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati per un periodo non superiore a tre esercizi e cessano la propria carica alla data di scadenza dell'ultimo esercizio della stessa.

Al Consiglio di Amministrazione spetta, come risultante da Statuto, in via esclusiva la gestione dell'impresa: gli Amministratori compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale, ferma restando la necessità di specifica autorizzazione nei casi richiesti dalla legge.

Il controllo di vigilanza e legalità ex art. 2403, primo comma, Codice Civile è affidato ad un Collegio Sindacale, composto da tre membri effettivi, in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza. I Sindaci restano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Il Collegio Sindacale vigila sull'attività del Consiglio di Amministrazione, verificando – al

⁸ Con sede in Fiorenzuola d'Arda (PC), P.IVA e C.F. 01420560177

contempo – l'osservanza della Legge e dello Statuto.

L'Organo di controllo della Società si completa con il Revisore legale, che esercita l'attività di controllo contabile.

2.3 L'assetto organizzativo

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, nonché Consigliere Delegato e Rappresentante di SILMET S.p.A., riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'organizzazione aziendale, essendo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e avendo la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la Legge e lo Statuto riservano all'Assemblea dei Soci.

Nello specifico, lo Statuto della Società attribuisce al Presidente del CdA i poteri di amministrazione ordinaria necessari per le operazioni di carattere finanziario, commerciale, contabile e amministrativo, così come per gli acquisti e le vendite di cose mobili. Egli, inoltre, ha in carico la gestione dei rapporti con gli istituti bancari e gestisce ogni operazione di carattere finanziario con gli stessi.

In qualità di Consigliere Delegato, si occupa altresì della gestione contabile ed amministrativa, nonché delle operazioni e dei rapporti di carattere tributario con qualsiasi Pubblica Amministrazione.

In aggiunta, egli si occupa della assunzione e del licenziamento del personale.

Da ultimo, in qualità di Rappresentante dell'impresa, il Presidente ha il potere di rappresentare legalmente la Società anche in giudizio, nonché presso tutte le PA.

La Società ha altresì nominato un Istitore, il quale ricopre la carica di Direttore Tecnico e Datore di Lavoro, in quanto gli è attribuito l'esercizio dell'impresa con riguardo all'organizzazione del lavoro e alla tutela della sicurezza, dell'igiene e della generale qualità dell'ambiente lavorativo. L'Istitore può compiere tutti gli atti pertinenti all'esercizio dell'incarico, ai sensi dell'art. 2204 c.c., con esclusione dell'alienazione, della dazione in pegno e dell'ipoteca dei beni dell'azienda. Sono a lui conferiti, con specifico riferimento a tale settore, tutti i poteri statutariamente spettanti agli Amministratori: egli può esercitarli in via

autonoma ed esclusiva, con l'obbligo di riferire almeno semestralmente al Consiglio di Amministrazione, il quale a sua volta ne darà conto in Assemblea dei Soci.

In ragione dei suoi compiti, l'Istituto può provvedere alle spese necessarie per il relativo adempimento, in piena autonomia per somme non superiori, nell'arco dell'anno, ad euro 15.000, delle quali dovrà poi dare regolare rendiconto. Nel caso di necessità di una spesa superiore, è tenuto a farne richiesta agli Organi societari preposti.

L'Organo Amministrativo può nominare Direttori e Procuratori speciali, deliberando anche che l'uso della firma sociale sia conferito, sia congiuntamente che disgiuntamente, per determinati atti o categorie di atti, a Dipendenti della Società, ovvero eventualmente a terzi.

Infine, la Società ha individuato una serie di funzioni aziendali, per cui è stato nominato il relativo Responsabile, che riportano gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione, come si evince dall'Organigramma, costantemente aggiornato alle modifiche organizzative, che costituisce parte integrante del Modello:

- gestione del personale;
- direttore assicurazione qualità;
- responsabile di produzione;
- responsabile tecnico;
- direttore acquisti;
- responsabile attrezzature;
- direttore amministrativo/commerciale;
- responsabile di produzione Laminatorio.

3. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI SILMET S.p.A.

3.1 Premessa

SILMET S.p.A., sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali

procedere all'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

La predisposizione del Modello rappresenta per la Società non solo uno strumento di prevenzione dei Reati previsti dal D.lgs. 231/2001, ma soprattutto lo strumento più idoneo a sensibilizzare i propri dipendenti e collaboratori. L'adozione del Modello rappresenta, infatti, uno strumento strategico per il miglioramento costante del sistema di *Governance* e per il perseguimento di comportamenti corretti e trasparenti, nel rispetto delle normative vigenti e in linea con i valori etico-sociali cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

Il Modello adottato dalla Società, in linea con il Codice Etico, che rappresenta il fondamento essenziale del presente Modello, costituisce lo strumento per ribadire l'assoluta condanna a qualsivoglia comportamento di natura illecita, nonché lo strumento atto a garantire che l'esecuzione delle c.d. "attività a rischio" avvenga secondo procedure uniformi e controllate.

Non da ultimo, e in ottemperanza con quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza, l'adozione e l'implementazione del Modello perseguono il fondamentale interesse di tutelare la sicurezza sul lavoro, prevedendo una serie di attività di valutazione e di controllo sulle condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il Modello assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di SILMET dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio.

3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria

Nella predisposizione del Modello, la Società si è avvalsa della facoltà, prevista nel Decreto, di definirne il contenuto sulla base di codici di comportamento e linee guida emanate dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità degli stessi.

In tal senso, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/2001*” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia, da ultimo in data 25 giugno 2021, le quali prevedono le attività di:

- individuazione delle aree di rischio, cioè le aree o i settori aziendali interessati dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei Reati attraverso l'adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo corrisponde alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida

– che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SILMET S.p.A.

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, nonché dalle *best practices* esistenti in materia, è stato predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili

La prima fase è consistita nello svolgimento dell'analisi del contesto aziendale, al fine di individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati espressamente richiamati dal D.lgs. 231/2001 e al fine di identificare i responsabili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita di tali processi/attività e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (c.d. “*key officers*”).

Tale analisi è avvenuta tramite l'esame della documentazione afferente alla Società (comprensiva di organigramma, mansionario aziendale, procedure adottate, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste ai *key officers*, al fine di definire le attività eseguite dagli stessi, i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate, nonché la loro concreta ed effettiva attuazione.

L'individuazione delle attività a rischio nell'ambito dei processi aziendali si è basata altresì sull'analisi della storia della Società, ovvero degli accadimenti pregiudizievoli che hanno interessato la realtà aziendale nel suo trascorso.

Fase 2 – As-Is Analysis

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo sensibile sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- le fasi principali;
- le funzioni, i ruoli e le responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;

- gli elementi di controllo esistenti.

Codesta fase ha, quale obiettivo, quello di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di Reato di cui al D.lgs. 231/2001.

Fase 3 – Mappatura delle attività a rischio-reato

I risultati dell'analisi precedentemente descritta sono stati poi impiegati per identificare le eventuali vulnerabilità e le relative azioni di miglioramento del sistema di controllo interno della Società, necessarie a far sì che il Modello Organizzativo sia idoneo a prevenire i Reati Presupposto richiamati dal Decreto.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le *best practices* di riferimento, nonché in funzione delle scelte di indirizzo degli Organi decisionali della Società e del grado di allineamento sinergico con il sistema di controllo interno esistente, si è infine proceduto alla redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di SILMET S.p.A., il quale è articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del panorama normativo di riferimento e dell'attività svolta dalla Società, nonché la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, con ciò intendendosi il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema disciplinare;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati Presupposto previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

3.4 Identificazione delle attività sensibili

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con il personale della Società, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei Reati di cui al

Decreto, debitamente dettagliate all'interno della Parte Speciale del presente Modello e di seguito elencate:

	Attività sensibile	Rischio complessivo	Rischio residuo
1	Approvvigionamento di materie prime, beni e servizi	ALTO	MEDIO
2	Approvvigionamento di servizi in conto lavoro e in conto trasformazione	ALTO	MEDIO
3	Accettazione del materiale e controlli qualitativi	ALTO	MEDIO
4	Gestione del processo produttivo	ALTO	MEDIO
5	Gestione del magazzino (fisico e fiscale) e dei cespiti	ALTO	MEDIO
6	Gestione dei rapporti <i>intercompany</i>	MEDIO	MEDIO
7	Gestione delle vendite e delle spedizioni	ALTO	ALTO
8	Pianificazione finanziaria, gestione della contabilità, operazioni di natura straordinaria; gestione e monitoraggio dei flussi finanziari e della cassa contante	ALTO	ALTO
9	Gestione degli omaggi, regalie, erogazioni liberali, sponsorizzazioni e partecipazioni a fiere	BASSO	BASSO
10	Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi	BASSO	BASSO
11	Gestione della manutenzione	ALTO	ALTO
12	Gestione delle ispezioni, verifiche e accertamenti da parte di autorità pubbliche ed enti di certificazione	MEDIO	MEDIO
13	Predisposizione del bilancio e delle comunicazioni sociali e rapporti con gli organi sociali	ALTO	MEDIO
14	Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed enti di certificazione per la richiesta, ottenimento e gestione di autorizzazioni e certificazioni	MEDIO	BASSO

15	Gestione dei finanziamenti, contributi, benefici, sovvenzioni da parte dello Stato e altri enti pubblici (nazionali o comunitari) o di enti privati	MEDIO	BASSO
16	Ricerca, selezione, assunzione e gestione del personale	MEDIO	MEDIO
17	Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro	ALTO	ALTO
18	Gestione degli adempimenti in materia ambientale	ALTO	MEDIO
19	Gestione degli adempimenti fiscali	ALTO	MEDIO
20	Gestione degli adempimenti doganali	ALTO	MEDIO
21	Gestione delle non conformità e delle azioni correttive	ALTO	MEDIO
22	Utilizzo delle dotazioni informatiche	MEDIO	BASSO

La Società, in considerazione della tipologia di attività svolte, ha ritenuto remoto il rischio di commissione degli illeciti di cui agli artt. 25 quater, 25 sexies e 25 septiesdecies. In ogni caso, le previsioni statutarie, unitamente ai principi sanciti nel Codice Etico risultano idonee nell'ottica di mitigazione del rischio di commissione dei reati.

3.5 Il sistema di controllo interno di SILMET S.p.A.

Il presente Modello non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli già adottato da SILMET e, insieme al Codice Etico, che ne costituisce parte integrante e lo completa, lo indirizza chiaramente all'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- dalle regole di *governance* societaria indicate nello Statuto sociale;

- dal sistema di attribuzioni interne, come risultante da visura camerale e Organigramma societario;
- dagli *standard* contrattuali adottati dalla Società;
- la documentazione aziendale relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, tra cui il Documento di Valutazione dei Rischi, l'organigramma sicurezza, il Piano emergenze interno, le nomine di RLS, RSPP, MC, la procura institoria e le nomine dei preposti incaricati della sicurezza aziendale;
- le procedure che compongono il Sistema di Gestione Integrata redatte in conformità agli standard internazionali UNI EN ISO 9001:2015;
- le procedure relative all'adeguamento agli standard internazionali ISO 14:001 (ambiente) e ISO 45:001 (sicurezza);
- il Codice Etico.

Le regole comportamentali e le procedure sopra elencate, pur non essendo state emanate in adempimento delle disposizioni del D.lgs. 231/2001, hanno tra i loro obiettivi il controllo della regolarità, diligenza e legittimità dei comportamenti di coloro i quali rappresentano o sono dipendenti della Società e, pertanto, contribuiscono ad assicurare la prevenzione dei Reati Presupposto per l'applicazione del D.lgs. 231/2001, anche di quelli che non sono stati oggetto di specifica trattazione nella Parte Speciale del Modello, in quanto il loro rischio di commissione “nell'interesse o a vantaggio dell'Ente” è stato valutato minimo.

3.6 Il Codice Etico

Il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, per quanto entrambi i documenti siano accomunati dalla esplicita volontà di operare sia all'interno che verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Benché distinti, i due documenti sono evidentemente complementari: il Codice Etico può essere visto anche quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato

al fine evitare la commissione di qualsivoglia Reato previsto o richiamato dal Decreto e non solo di quelli che, per la loro particolare vicinanza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Il Codice Etico contiene, invero, l'insieme dei valori che SILMET riconosce, rispetta e condivide verso specifiche categorie di portatori di interessi legittimi. Le relative norme di condotta, che ne garantiscono l'attuazione, disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

SILMET ha nominato un Organismo di Vigilanza, che si occupa di vigilare sull'attuazione di quanto previsto nel Modello e nel Codice Etico e al quale potranno pervenire le relative segnalazioni.

3.7 I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli Organi Sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti e consulenti e, in generale, a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate (di seguito tutti detti, collettivamente, i “**Destinatari**”).

I principi di controllo contenuti nel Modello e nel Codice Etico si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti, *partner* commerciali: tali soggetti, per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione dei Reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

4. ORGANISMO DI VIGILANZA

4.1 Premessa

In base alle previsioni del Decreto, la Società può essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione, nel suo interesse o vantaggio, di Reati da parte dei Soggetti Apicali o dei Soggetti Sottoposti, se l'Organo Dirigente – oltre ad aver adottato ed efficacemente attuato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire i Reati – ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito “**Organismo di Vigilanza**” o anche “**OdV**”).

In ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto, tenuto conto delle caratteristiche proprie della struttura organizzativa e delle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, SILMET ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in composizione collegiale, parametrandone la composizione alle dimensioni della Società, dell'attività dalla stessa svolta e delle risultanze dell'attività di *risk assessment*.

4.2 Requisiti dell'OdV

I requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza, indicati dalle Linee Guida di Confindustria, sono:

- la professionalità, in quanto l'OdV deve comprendere al proprio interno le necessarie competenze in materia giuridica ed economica, nonché in relazione alle tecniche di analisi e valutazione dei rischi legali;
- l'autonomia e indipendenza, in quanto all'OdV deve essere garantita l'autodeterminazione nell'iniziativa di controllo libera da ogni eventuale forma di interferenza o di condizionamento. All'OdV non sono attribuiti compiti operativi ed esso non partecipa a decisioni e attività operative, al fine di tutelare e garantire l'obiettività del suo giudizio; l'Organismo di Vigilanza deve essere inoltre dotato di adeguate risorse finanziarie necessarie per il corretto svolgimento delle proprie attività; da ultimo, le regole di funzionamento interno dell'OdV vengono definite e adottate dallo stesso nel Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;

- la continuità di azione, in quanto l'OdV è tenuto a vigilare costantemente sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello Organizzativo, in accordo a quanto previsto dal Decreto.

Inoltre, la nomina del componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

In particolare, il soggetto designato a ricoprire la carica di componente unico dell'Organismo di Vigilanza deve rilasciare una dichiarazione nella quale attesta l'assenza di:

- *conflitti di interesse*, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
- *titolarità*, diretta o indiretta, *di quote* di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società;
- *funzioni di amministrazione* – nei tre esercizi precedenti alla nomina quali membri dell'Organismo di Vigilanza – di imprese sottoposte a fallimento o ad altre procedure concorsuali;
- *sentenza di condanna*, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal Decreto od altri delitti comunque incidenti sulla moralità professionale;
- delle *condizioni di ineleggibilità o decadenza* previste dall'articolo 2382 c.c. (si tratta, attualmente, dell'interdetto, dell'inabilitato, del fallito, o di chi è stato condannato con sentenza - anche non passata in giudicato - ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi).

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico del componente già nominato, questi decadrà automaticamente dalla carica. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sua sostituzione con propria delibera.

4.3 Nomina, durata e cessazione

L'Organismo di Vigilanza della Società, nominato con atto del Consiglio di Amministrazione, resta in carica per tre esercizi o per il diverso periodo stabilito in sede di nomina, comunque non inferiore ad un esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione nomina altresì il Presidente dell'OdV, eleggendolo tra i membri dello stesso.

Alla scadenza del termine, l'OdV rimane in carica sino alla nuova nomina o rielezione con successiva determinazione dell'Organo Amministrativo.

La cessazione dalla carica può, altresì, avvenire per rinuncia, decadenza o morte. In caso di rinuncia all'incarico, il componente è tenuto a darne comunicazione scritta al Consiglio di Amministrazione, affinché lo stesso provveda alla sua tempestiva sostituzione.

La cessazione dall'incarico può avvenire anche per revoca da parte dell'Organo Amministrativo. Tuttavia, al fine di garantire la necessaria libertà ed indipendenza dell'OdV, la revoca potrà avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

A titolo meramente esemplificativo, per "giusta causa" di revoca dei compiti e dei poteri connessi con l'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'*"omessa o insufficiente vigilanza"* – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto, che potrà anche risultare da una sentenza di condanna, pur non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, ovvero da una sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso di rinuncia, cessazione, revoca o morte, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione del componente dell'OdV.

4.4 Risorse economiche assegnate all'Organismo di Vigilanza

Per poter operare in autonomia e disporre degli strumenti più opportuni a garantire un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal Decreto, l'OdV deve poter disporre di risorse finanziarie adeguate.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale quest'ultimo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti allo stesso assegnati.

Il compenso spettante ai membri dell'OdV è stabilito dall'Organo Amministrativo al momento della nomina.

4.5 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si dota di un Regolamento volto a disciplinare lo svolgimento della propria attività.

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello, in relazione alle diverse tipologie di Reati contemplate dal Decreto e dalle successive norme che ne hanno esteso il campo di applicazione;
- sull'efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale e all'effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono affidati, per l'espletamento delle proprie funzioni, i seguenti poteri:

- verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello anche in termini di conformità tra le modalità operative adottate in concreto e i protocolli formalmente previsti dal Modello stesso;
- verificare la persistenza nel tempo dei requisiti di efficienza ed efficacia del Modello;
- promuovere l'aggiornamento del Modello, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzare mediante modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: i) significative violazioni delle prescrizioni del Modello; ii) significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; iii) modifiche normative;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le Violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere le iniziative per la diffusione del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello;
- promuovere interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività della Società e sulle norme comportamentali;
- fornire chiarimenti in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- promuovere l'implementazione di un efficace canale di comunicazione interna per consentire l'invio di notizie rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, garantendo la tutela e la riservatezza del segnalante;

- formulare e sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati;
- accedere liberamente, nel rispetto della normativa vigente, presso qualsiasi reparto della Società al fine di richiedere informazioni, documentazione e dati ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.lgs. 231/2001;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti e collaboratori esterni alla Società, comunque denominati;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari in conseguenza di riscontrate violazioni del presente Modello.

4.6 Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza

Le riunioni dell'Organismo di Vigilanza si svolgono con periodicità almeno trimestrale o comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, seguendo quanto previsto dal Regolamento interno che l'OdV adotterà in seguito al suo insediamento.

Alle riunioni possono essere chiamati a partecipare i membri del Consiglio di Amministrazione, tra cui, in particolare, il Presidente, i responsabili di funzioni aziendali, nonché i consulenti esterni, qualora la loro presenza sia necessaria all'espletamento dell'attività.

Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei connessi contenuti professionali, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo l'Organismo può essere supportato da personale dedicato. Inoltre, può avvalersi dell'ausilio delle funzioni presenti nella Società che, di volta in volta, si rendessero necessarie e potrà anche utilizzare funzioni consulenziali esterne quando ciò risultasse necessario per il più efficace ed autonomo espletamento delle proprie funzioni.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza è direttamente responsabile dell'esatto adempimento degli obblighi di vigilanza e controllo derivanti dal Decreto.

4.7 *Reporting* nei confronti degli organi societari

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riportare i risultati della propria attività all'Organo Amministrativo della Società.

In particolare, l'OdV riferisce in merito: (i) all'attività svolta, (ii) ad eventuali violazioni del Modello e (iii) ad eventuali criticità in termini di effettività ed efficacia dello stesso.

L'OdV si interfaccia costantemente con il Consiglio di Amministrazione e predispone per esso, almeno una volta l'anno, una relazione informativa sull'attività di vigilanza svolta, sull'esito di tale attività, nonché sull'attuazione del Modello nell'ambito della Società.

In ogni caso, l'OdV può rivolgersi al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno ai fini dell'efficace ed efficiente adempimento dei compiti ad esso assegnati.

Gli incontri formali con gli Organi Sociali cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati nei rispettivi libri. Copie dei verbali e di eventuali relazioni scritte devono essere custodite a cura dell'OdV e degli Organi di volta in volta coinvolti.

Le attività dell'OdV sono insindacabili da parte di qualsiasi organismo, struttura e funzione aziendali, fatto salvo, comunque, l'obbligo a carico del Consiglio di Amministrazione di verificare l'adequatezza dell'OdV e del suo intervento, in quanto responsabile del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

4.8 *Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza*

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a tutti quegli atti, comportamenti o eventi che:

- possano determinare una Violazione o sospetta Violazione del Modello, tale da esporre la Società al "rischio di reato" (flussi "straordinari" o "violazioni");
- possano considerarsi rilevanti ai fini del Decreto (flussi "ordinari").

Flussi "straordinari" o "violazioni"

Per quanto attiene alla prima categoria di flussi informativi, gli obblighi di informazione in merito ad eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Decreto o nel Modello rientrano nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro stabiliti dal codice civile e trovano, in ogni caso, la loro fonte nell'ambito del rapporto contrattuale che lega tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto di SILMET'.

Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

In proposito, quali prescrizioni di carattere generale, devono essere comunicate eventuali segnalazioni relative a:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati contemplati dal Decreto che possano coinvolgere la Società;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di un procedimento giudiziario nei loro confronti e in relazione ai Reati di cui al Decreto, salvo il caso di espresso divieto dell'Autorità Giudiziaria;
- le notizie riguardanti i procedimenti disciplinari svolti e le eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei Reati richiamati dal Decreto;
- comportamenti non in linea con le disposizioni aziendali;
- comportamenti che, in ogni caso, possono determinare una violazione del Modello.

Coloro che segnalano le suddette circostanze in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e, in ogni caso, è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Le informazioni, segnalazioni, relazioni o *report* previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico o cartaceo).

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti a segnalare all'OdV, per iscritto e in forma non anonima, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni Violazione o sospetto di Violazione tale da esporre la Società al “rischio di Reato”; l'Organismo di Vigilanza provvede ad un'analisi della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere inviate al seguente indirizzo e-mail:

odv231@silmetmail.com

o a mezzo di posta prioritaria, all'Organismo di Vigilanza, presso la sede della Società, corrente in:

Organismo di Vigilanza di SILMET S.p.A. ex D.lgs. 231/2001

Via Martiri della Libertà, n. 31 Torbole Casaglia (BS) - 25030

L'OdV valuterà le segnalazioni ricevute con discrezionalità e responsabilità. A tal fine, potrà ascoltare l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Flussi ordinari

Per quanto attiene la seconda tipologia di flussi aventi ad oggetto atti, comportamenti o eventi che possano risultare rilevanti ai fini del Decreto (flussi “ordinari”) si segnalano, a titolo meramente esemplificativo:

- notizie relative ai cambiamenti organizzativi attuati;
- aggiornamenti delle procure e delle attribuzioni interne significative o atipiche operazioni, nel contesto delle quali sia rinvenibile un'ipotesi di rischio in relazione ad alcuno dei reati di cui al Decreto;
- visite, accertamenti, ispezioni avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo, ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Ispettorato del Lavoro, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;

- copia delle eventuali comunicazioni effettuate all'Autorità di Vigilanza (ad es., Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità garante per la protezione dei dati personali, etc.);
- risultati di *audit* interni in generale e, in particolare, quelli mirati a verificare l'effettivo rispetto del Modello e del Codice Etico.

All'Organismo di Vigilanza, infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società e ogni sua successiva modifica e integrazione.

È facoltà dell'OdV dettare ulteriori e specifiche disposizioni in ordine agli obblighi di flusso informativo in relazione alle varie tipologie di Reato di cui al Decreto.

Per quanto attiene alle modalità di conservazione e di inoltro dei flussi "ordinari", si rinvia a quanto già previsto per i flussi "straordinari" o "violazioni".

Le informazioni fornite all'OdV hanno lo scopo di agevolarne e migliorarne le attività di pianificazione dei controlli e non impongono allo stesso una verifica sistematica e puntuale di tutti i fenomeni rappresentati. È, quindi, rimesso alla discrezionalità e responsabilità dell'OdV stabilire in quali casi e come attivarsi.

4.9 Whistleblowing e tutela del segnalante

Coerentemente con le indicazioni fornite dalle Linee Guida ANAC, pubblicate il 14 luglio 2023, e dalla Guida operativa Whistleblowing Confindustria del 17 ottobre 2023, la Società si è impegnata a istituire specifici canali di segnalazione, in coerenza con le previsioni di cui al D.lgs. 24/2023.

Al riguardo, la Società ha adottato e implementato, in ragione delle modifiche normative intercorse, un canale atto a garantire il ricevimento delle segnalazioni e la gestione delle medesime in coerenza con le disposizioni di cui al D. Lgs. 24/2023, identificato nella piattaforma disponibile al seguente link [Trusty](#) e adottato apposita procedura per la gestione delle segnalazioni e del canale cui si fa espresso rinvio per il dettaglio.

La Società provvede a dare corretta diffusione a tutta la popolazione aziendale, anche mediante sessioni formative, in ordine ai canali per l'effettuazione della Segnalazione, alle modalità per provvedere in tal senso e ai criteri di gestione delle medesime.

Il Gestore delle Segnalazioni ai sensi del D.lgs. 24/2023 è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza, all'uopo nominato. Nell'eventualità in cui la Segnalazione sia inviata, contestualmente, a più soggetti, tutti interni alla Società, la Segnalazione deve essere considerata alla stregua di una segnalazione trasmessa a un soggetto non competente. Pertanto, coloro ai quali non compete ricevere tali segnalazioni dovranno trasmettere le stesse, entro sette giorni dal ricevimento, al Gestore delle Segnalazioni qualora il Segnalante dichiari di voler beneficiare delle tutele di cui al D.lgs. 24/2023.

La Società punisce fermamente, secondo le modalità di cui al capitolo che segue, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, che provoca o può provocare al Segnalante un danno ingiusto e si attiva affinché chi ha commesso un atteggiamento ritorsivo venga sanzionato, in base alla gravità della condotta, secondo le modalità di cui al capitolo che segue. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

La tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

5. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

5.1 La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (da commisurarsi alla tipologia della infrazione e comunque avente funzione deterrente) da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

L'adozione del sistema disciplinare costituisce, ai sensi dell'art. 6, co. 2, lettera e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello.

Il Sistema Disciplinare è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile, cioè il CCNL Metalmeccanici (di seguito anche "CCNL").

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra e in generale ai dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titoli e ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività di SILMET S.p.A., compresi i consulenti ed eventuali altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente Sistema Disciplinare, inoltre:

- è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la parte sanzionatoria riguarda i terzi; insieme, le due parti sono denominate "**sistema disciplinare e sanzionatorio**") e tiene conto di eventuali comportamenti recidivi;
- individua esattamente le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti destinatari per il caso, da parte di questi ultimi, di violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure interne richiamate dal

Modello stesso, il tutto nel rispetto delle relative disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - CCNL Metalmeccanici;

- prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni, elusioni, imperfette o parziali applicazioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni, individuando il soggetto preposto alla loro irrogazione e, in generale, a vigilare sulla osservanza, applicazione ed aggiornamento del Sistema Disciplinare.

Il presente Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari, tenuto conto del particolare *status* giuridico dei diversi soggetti.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possono determinare.

È affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare l'Organo Amministrativo affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

In relazione al sistema di Segnalazione di cui al D.lgs. 24/2023 costituiscono fonte di responsabilità disciplinare, punibili in base alla gravità dei fatti, secondo principi di proporzionalità e gradualità, le condotte di chi:

- ha commesso ritorsioni, ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione o violato l'obbligo di riservatezza dell'identità del Segnalante;
- non ha assicurato la gestione delle Segnalazioni in conformità al D.lgs. 24/2023;
- non ha svolto le attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- ha effettuato una Segnalazione e ne è stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

5.2 Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello da parte dei Dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei Lavoratori Dipendenti che non rivestono la qualifica di Dirigenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 L. 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo “**Statuto dei Lavoratori**”) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - CCNL Metalmeccanici, nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. biasimo inflitto verbalmente;
2. biasimo inflitto per iscritto;
3. multa in misura non eccedente l'importo di tre ore di normale retribuzione;
4. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Fermi restando gli obblighi della Società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, dalle eventuali normative speciali applicabili, nonché dai regolamenti interni applicabili, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello, corredata dalle relative sanzioni, sono i seguenti:

1. Incorre nel provvedimento di “**biasimo inflitto verbalmente**” il Lavoratore che violi una delle procedure interne richiamate dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli dovuti, ecc.), o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.
2. Incorre nel provvedimento di “**biasimo inflitto per iscritto**” il lavoratore che sia recidivo nel violare le procedure richiamate dal Modello o nell'adottare,

nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello. Tali comportamenti costituiscono una ripetuta mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società.

3. Incorre nel provvedimento della “**multa**”, non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, il Lavoratore che, nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, esponga l'integrità dei beni aziendali ad una situazione di oggettivo pericolo. Tali comportamenti, posti in essere con la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano una situazione di pericolo per l'integrità dei beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.
4. Incorre nel provvedimento della “**sospensione**” dal lavoro con relativa decurtazione della retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni il Lavoratore che, nel violare le procedure richiamate dal Modello, o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti 1, 2 e 3. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno alla Società stessa e, comunque, costituiscono atti oggettivamente contrari agli interessi della stessa.
5. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento con preavviso**” il Lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto. Tale comportamento costituisce una grave inosservanza delle disposizioni impartite dalla Società e/o una grave violazione dell'obbligo del lavoratore di cooperare allo sviluppo della Società.
6. Incorre nel provvedimento del “**licenziamento senza preavviso**” il Lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal Decreto, nonché il Lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui al punto 4. Tale comportamento fa venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del

Lavoratore, costituendo un grave nocumento morale e/o materiale per l'azienda.

In ogni caso, le sanzioni sono commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'intenzionalità del comportamento, alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi tanto la rilevanza degli obblighi violati quanto gli effetti cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, anche ai sensi e per gli effetti del Decreto. Qualora con un solo atto siano commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel corso di tre anni comporta automaticamente l'applicazione della sanzione immediatamente più grave.

Il Responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari sopra descritte per i Dipendenti non Dirigenti è il Consiglio di Amministrazione, il quale comminerà le sanzioni previa informativa all'OdV, che riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un Lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della relativa contestazione.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

All'OdV viene data, parimenti, comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

Ai lavoratori è data immediata e diffusa informazione circa l'introduzione di ogni eventuale nuova disposizione, diramando idonea comunicazione interna per spiegare le ragioni e riassumerne il contenuto.

5.3 Misure nei confronti dell'Organo amministrativo

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello poste in essere da chi rappresenta il vertice della Società e ne manifesta, dunque, l'immagine verso le Istituzioni, i dipendenti e il mercato. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppongono, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione degli Amministratori delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello, l'OdV informa tempestivamente e formalmente il Collegio Sindacale che assume tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

5.4 Sanzioni nei confronti di terze parti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i seguenti comportamenti sono sanzionabili nei confronti di parti terze aventi rapporti con la Società (es. fornitori):

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che non abbiano prodotto conseguenze ovvero che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un Reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

In particolare, ai fini del presente Sistema Disciplinare, le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria *pro futuro* (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili infrazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società in conseguenza del fatto.

Per quanto riguarda la procedura di accertamento di simili infrazioni e del successivo richiamo scritto oppure dell'attivazione delle citate clausole, l'OdV verifica che la Funzione

referente abbia contestato il fatto all'autore dell'infrazione con l'indicazione specifica dei fatti addebitati, emanando contestuale richiamo scritto alla stretta osservanza delle regole di condotta infrante con formale atto di messa in mora e con invito a porre rimedio all'accertata infrazione, ovvero risolvendo il rapporto contrattuale.

Resta comunque salvo e impregiudicato il diritto al risarcimento del danno subito dalla Società a seguito di simili infrazioni.

Al riguardo, la Società provvede all'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto della avvenuta conoscenza del Modello e del Decreto da parte del terzo contraente, richiedendo l'assunzione di un impegno da parte del terzo e dei suoi dipendenti e collaboratori ad astenersi da comportamenti idonei a violare le prescrizioni di cui sopra.

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli Organi Societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione e informazione è attuato con modalità specifiche e appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

6.1 Formazione delle risorse interne alla Società

L'adozione del Modello viene comunicata ai Destinatari del presente Documento mediante messa a disposizione dello stesso nelle modalità più idonee (es. diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative *ad hoc*).

La Società è tenuta a rilasciare ai neoassunti/neo-collaboratori, in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione/collaborazione, una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e del Codice Etico e l'impegno al rispetto degli stessi.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto del Modello sono conservate a cura della Funzione stessa.

Ogni aggiornamento del Modello è debitamente comunicato al personale, con raccomandazione ai Responsabili di ciascuna Funzione di divulgare la versione aggiornata del Modello stesso.

È, inoltre, prevista un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della Società sui contenuti del Decreto e del Modello.

Tale attività formativa viene articolata nelle due seguenti fasi:

- attività di formazione generale volta ad informare i Destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
- attività di formazione specifica per coloro che operano nelle aree sensibili, volta ad informare i destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative spetta alla Società, con il supporto dell'OdV nella definizione delle forme di controllo sulla frequenza ai corsi e della qualità del contenuto dei programmi di formazione.

I Responsabili di ogni Funzione sono tenuti a informare i propri collaboratori sul Modello, nonché a garantire la partecipazione ai relativi corsi di formazione.

L'attività di informazione e formazione effettivamente svolta è opportunamente documentata e la relativa documentazione è conservata a cura della Società.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con la Funzione competente specificamente individuata.

6.2 I soggetti terzi destinatari del modello

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: *partner* commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

La Società valuta le modalità (ad es. idonea diffusione sul sito Internet a seconda delle diverse tipologie di collaboratori esterni e *partner*) con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle

politiche e sulle procedure seguite da SIILMET in virtù dell'adozione del Modello e del Codice Etico, prevedendo altresì l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, pena l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto.

7. CRITERI DI AGGIORNAMENTO E ADEGUAMENTO DEL MODELLO

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello, idoneo a prevenire la commissione di reati, in generale, e, in particolare, dei Reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto. In particolare, l'Organo Amministrativo modifica tempestivamente il Modello qualora siano state individuate – dall'Organismo di Vigilanza, da un'altra funzione della Società o da qualsiasi altro soggetto della stessa – significative violazioni od elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenziano l'inadeguatezza, anche solo parziale, a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione aggiorna tempestivamente, in tutto o in parte, il Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, qualora intervengano mutamenti o modifiche:

- a) nel sistema normativo e regolamentare, anche nella parte autoformata, che disciplina l'attività della Società;
- b) nella struttura societaria o nell'organizzazione o articolazione della Società;
- c) nell'attività della Società o rispetto ai beni o servizi offerti alla clientela;
- d) in riferimento ad altri e diversi elementi e circostanze essenziali per l'esito della c.d. mappatura dei rischi.

Le articolazioni funzionali interessate elaborano e apportano tempestivamente le modifiche delle procedure di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, secondo quanto previsto alle precedenti lettere a), b), c) e d).

Le proposte di modifica del Modello – di cui alle predette lettere a), b), c) e d) – sono preventivamente comunicate all'OdV, il quale deve tempestivamente esprimere un parere. Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga di discostarsi dal parere dell'OdV, deve fornire adeguata motivazione.

Quanto sopra previsto si applica, in quanto compatibile, per l'adozione, ad opera delle articolazioni funzionali interessate, di nuove procedure o per la modifica delle procedure preesistenti, necessarie per l'attuazione del Modello. Le nuove procedure e le modifiche di quelle esistenti devono essere tempestivamente comunicate all'OdV.