

COMPAGNIA SIDERURGICA S.P.A.

PARTE GENERALE

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2025, sostituisce le versioni precedenti del 01.12.2021 e del settembre 2018

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, il legislatore ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema innovativo di responsabilità amministrativa degli enti, che attribuisce alle società e agli enti collettivi una diretta responsabilità per determinati reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da soggetti che rivestono funzioni apicali o da persone sottoposte alla loro direzione e vigilanza. Si tratta di una riforma di grande rilievo, volta a promuovere nelle imprese una cultura organizzativa ispirata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità, richiamandole a un ruolo attivo nella prevenzione dei reati.

In tale contesto, Compagnia Siderurgica S.p.A. (di seguito anche "la Società") ha scelto di modificare il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo, consapevole che il rispetto della legge e la prevenzione dei rischi non rappresentano soltanto un obbligo normativo, ma anche una garanzia di solidità, affidabilità e reputazione nei confronti del mercato, dei clienti e di tutti gli stakeholder.

Il Modello 231 non è concepito come un documento statico o meramente formale, ma come uno strumento dinamico, capace di orientare i comportamenti quotidiani e di contribuire concretamente alla crescita sostenibile della Società. Esso si affianca e si integra con il Codice Etico e con le altre procedure e politiche aziendali, formando un sistema coerente di principi e regole volto a garantire una gestione corretta, trasparente e responsabile.

Attraverso questa scelta, Compagnia Siderurgica S.p.A. intende ribadire il proprio impegno a operare nel pieno rispetto della legalità, a tutelare il patrimonio di competenze e relazioni costruito nel tempo e a preservare la reputazione aziendale. È una decisione che guarda al futuro e conferma la volontà della Società di essere un interlocutore serio, leale e trasparente, in grado di coniugare sviluppo industriale e responsabilità etica.

Sommario

1. Premessa	4
2. Il Decreto Legislativo 231/2001	4
3. I presupposti della responsabilità dell'ente	5
3.1 Interesse e vantaggio	5
3.2 Soggetti apicali e sottoposti	5
3.3 Il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001	6
4. Le sanzioni previste per l'ente	7
4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria	7
4.2. Le sanzioni interdittive	7
4.3. La confisca	7
4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna	8
4.5. Le misure cautelari	8
5. Struttura ed efficacia del Modello 231	8
6. Sistema disciplinare	9
6.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti	10
6.2. Amministratori e soggetti apicali	12
6.3 Collaboratori, consulenti e partner contrattuali	13
6.4. Segnalazioni improprie	13
7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)	14
7.1 Requisiti e ruolo dell'OdV	14
7.2. Compiti e poteri dell'OdV	15
7.3. Regolamento e piano di attività	15
7.4. Flussi informativi	16
7.5. Tutela dell'OdV	17
8. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023	17
9. Diffusione del Modello	18
10. Modifiche e aggiornamenti del Modello	18

1. Premessa

Con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è stata introdotta nell'ordinamento italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché da soggetti sottoposti alla loro vigilanza.

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di tali reati, unitamente all'istituzione di un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, consente all'ente di ridurre o escludere la propria responsabilità, favorendo un approccio strutturato e consapevole alla prevenzione dei rischi.

Compagnia Siderurgica S.p.A., nella piena consapevolezza dell'importanza di operare secondo principi di legalità, trasparenza e correttezza, ha scelto di adottare il presente Modello 231. Tale decisione non risponde soltanto a un'esigenza di conformità normativa, ma rappresenta una precisa volontà di rafforzare la cultura aziendale dell'integrità, della responsabilità e della sicurezza, prevenendo comportamenti contrari alla legge e assicurando un sistema di governance solido, chiaro ed efficace.

Con questa scelta, la Società intende tutelare la propria reputazione, consolidare i rapporti di fiducia con clienti, fornitori, dipendenti e partner, e promuovere uno sviluppo industriale sostenibile, fondato sul rispetto delle regole, sulla qualità dei processi produttivi e sull'attenzione alla salute, alla sicurezza e all'ambiente.

Il presente Modello si integra con il Codice Etico e con gli altri strumenti organizzativi già adottati, costituendo parte di un sistema unitario di principi e procedure che orientano l'operato di tutti coloro che agiscono, a qualsiasi titolo, nell'interesse di Compagnia Siderurgica S.p.A.

2. Il Decreto Legislativo 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema di responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi, nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché da soggetti sottoposti alla loro vigilanza.

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il reato e comporta l'applicazione di sanzioni pecuniarie e interdittive di particolare gravità, tra cui il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, la sospensione o revoca di autorizzazioni e licenze, l'interdizione dall'esercizio dell'attività o, nei casi più estremi, il commissariamento giudiziale.

Il Decreto elenca una serie di reati presupposto che possono determinare la responsabilità dell'ente, tra i quali figurano i reati contro la Pubblica Amministrazione, i reati societari, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i reati ambientali, i reati informatici, nonché altre fattispecie introdotte nel tempo dal legislatore. L'elenco dei reati è stato progressivamente ampliato e continua ad essere aggiornato, a conferma della volontà del legislatore di mantenere un sistema dinamico e coerente con l'evoluzione dei rischi connessi alle attività economiche e produttive.

La normativa prevede tuttavia che l'ente possa andare esente da responsabilità, o vederla significativamente attenuata, qualora dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirlo, affidando a un Organismo di Vigilanza autonomo il compito di verificare l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso.

In tale quadro normativo si colloca l'adozione, da parte di Compagnia Siderurgica S.p.A., del presente Modello 231, quale strumento di prevenzione, trasparenza e responsabilità, coerente con i principi etici e con la volontà della Società di operare nel pieno rispetto delle regole, tutelando i lavoratori, l'ambiente e la collettività.

3. I presupposti della responsabilità dell'ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede che la responsabilità amministrativa degli enti possa configurarsi soltanto in presenza di determinati presupposti:

- il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- il reato deve essere commesso da persone che rivestono funzioni apicali o da soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza;
- il reato deve rientrare tra quelli tassativamente indicati dal Decreto come "reati presupposto".

3.1 Interesse e vantaggio

La responsabilità dell'ente sorge quando il reato viene commesso "nel suo interesse o a suo vantaggio" (art. 5, comma 1), mentre resta esclusa quando l'autore ha agito "nell'interesse esclusivo proprio o di terzi" (art. 5, comma 2).

I due concetti, pur collegati, non coincidono. Per interesse si intende la finalità perseguita dall'autore del reato, valutata ex ante: occorre cioè che il soggetto si sia proposto, anche solo in astratto, di arrecare un beneficio alla Società. Non rileva che tale beneficio si realizzi effettivamente.

Il vantaggio, invece, è un concetto oggettivo e si valuta ex post: consiste nell'utilità concretamente ottenuta dalla Società a seguito del reato, indipendentemente dall'intenzione soggettiva dell'autore.

L'interesse e il vantaggio non si riducono al solo incremento economico o di ricavi, ma comprendono anche utilità quali il risparmio di spesa o di tempo. Nei reati colposi, in particolare, il legislatore riconduce questi concetti alla condotta, ossia alla violazione consapevole di norme cautelari finalizzata a ridurre costi o tempi dell'attività d'impresa.

3.2 Soggetti apicali e sottoposti

Il Decreto distingue tra:

- soggetti apicali: coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia, nonché chi esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo (art. 5, comma 1, lett. a);

- soggetti sottoposti: coloro che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza degli apicali (art. 5, comma 1, lett. b).

Se il reato è commesso da un apicale, la responsabilità dell'ente è presunta, salvo prova contraria dell'adozione e dell'efficace attuazione di un Modello idoneo a prevenire reati della specie (art. 6).

Se il reato è commesso da un sottoposto, la responsabilità dell'ente si configura solo se l'accusa dimostra che esso è stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, a meno che l'ente non provi di avere adottato e attuato efficacemente un Modello idoneo (art. 7).

L'articolo 8, infine, afferma l'autonomia della responsabilità dell'ente: essa sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile, nonché nei casi in cui il reato si estingua per cause diverse dall'amnistia.

3.3 Il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001

La responsabilità amministrativa degli enti è circoscritta a un elenco tassativo di reati, individuati agli articoli 24 e seguenti del Decreto. Tale elenco, in continua evoluzione, è stato progressivamente ampliato dal legislatore.

Attualmente, i reati presupposto comprendono, tra gli altri:

- indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato e frodi informatiche (art. 24);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo (art. 25-quater);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinqies);
- reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- reati tributari (art. 25-quinqiesdecies);
- contrabbando (art. 25-sexdecies);
- reati transnazionali (L. 146/2006).

In caso di ulteriori estensioni del catalogo dei reati, la Società provvederà ad aggiornare il presente Modello, adeguandolo alle nuove fattispecie e alle eventuali aree di rischio che ne derivino.

4. Le sanzioni previste per l'ente

Il Decreto Legislativo 231/2001 prevede un articolato sistema di sanzioni a carico dell'ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Le sanzioni possono essere applicate singolarmente o congiuntamente, a seconda della gravità dei fatti e della tipologia di reato accertata. Esse comprendono sanzioni pecuniarie, misure interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza, oltre alla possibilità di misure cautelari nel corso del procedimento.

4.1. La sanzione amministrativa pecuniaria

Ai sensi degli articoli 10 e 11 del Decreto, la sanzione pecuniaria si applica in ogni caso di illecito ed è determinata dal giudice secondo un sistema "per quote", in un numero compreso tra cento e mille. L'importo di ciascuna quota varia da euro 258,23 a euro 1.549,37, in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, così da assicurare l'effettiva efficacia deterrente della sanzione.

L'articolo 12 prevede ipotesi di riduzione:

- la sanzione è dimezzata se l'autore del reato ha agito nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ha conseguito vantaggio, o se il vantaggio è minimo;
- la sanzione è ridotta da un terzo alla metà se, prima dell'apertura del dibattimento, l'ente ha risarcito il danno, eliminato le conseguenze dannose o adottato un Modello organizzativo idoneo a prevenire reati della stessa specie.

4.2. Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili solo nei casi previsti dal Decreto, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione o revoca di agevolazioni, contributi e finanziamenti;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Esse si applicano, ai sensi dell'articolo 13, quando l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o in caso di reiterazione degli illeciti, e hanno durata compresa tra tre mesi e due anni. Nei casi più gravi possono essere disposte in via definitiva.

4.3. La confisca

L'articolo 19 stabilisce che, con la sentenza di condanna, è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo la parte che può essere restituita al danneggiato. In alternativa, la confisca può avere ad oggetto beni o utilità di valore equivalente.

4.4. La pubblicazione della sentenza di condanna

Ai sensi dell'articolo 18, la sentenza di condanna può essere pubblicata quando viene applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione avviene secondo le modalità previste dall'articolo 36 del Codice Penale e mediante affissione nel Comune dove l'ente ha la sede principale.

4.5. Le misure cautelari

Nel corso del procedimento, il giudice può disporre misure interdittive a titolo cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, qualora vi siano gravi indizi di responsabilità e il concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa natura.

Tali misure devono rispettare i principi di proporzionalità, idoneità e adeguatezza (art. 46) e hanno durata massima di un anno, estensibile nei limiti di legge. In luogo delle sanzioni interdittive, può essere disposto il commissariamento dell'ente per la durata corrispondente.

5. Struttura ed efficacia del Modello 231

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Compagnia Siderurgica S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 è stato costruito in coerenza con le caratteristiche dell'azienda, la complessità delle sue attività produttive e logistiche, la struttura organizzativa e il contesto industriale di riferimento.

Il Modello si articola in tre componenti tra loro strettamente interconnesse:

- la Parte Generale, che illustra i principi ispiratori, le finalità e le modalità di attuazione del sistema di prevenzione e controllo;
- la Parte Speciale, che individua le aree operative e gestionali più esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto e definisce i comportamenti da adottare e i presidi di prevenzione da applicare;
- il Codice Etico, che raccoglie i valori, i principi di integrità e le regole di condotta che orientano quotidianamente l'agire di tutti coloro che operano per conto della Società.

Elemento cardine del Modello è l'attività di risk assessment, condotta mediante un'analisi sistematica dei processi aziendali, produttivi e di supporto. Tale attività ha consentito di individuare, per ciascuna area sensibile, i possibili scenari di rischio e di definire le misure organizzative, procedurali e tecniche più idonee a prevenirli. Si tratta di un processo dinamico, soggetto a costante revisione, che tiene conto dell'evoluzione normativa, dei cambiamenti organizzativi e delle innovazioni tecnologiche e produttive introdotte negli impianti.

Il Modello si integra pienamente con gli altri strumenti gestionali già presenti in azienda. Compagnia Siderurgica S.p.A. dispone infatti di un Sistema di Gestione Integrato conforme agli standard internazionali ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente) ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul lavoro) e ISO 50001 (gestione dell'energia). Tale sistema rappresenta una base solida di procedure, controlli, tracciabilità e responsabilità. Su questa struttura si innesta il Modello 231, che ne rafforza i contenuti e introduce ulteriori presidi a tutela della legalità e della trasparenza, assicurando coerenza e continuità tra i diversi ambiti della governance aziendale.

L'attuazione del Modello comporta la definizione di ruoli e responsabilità chiare, l'adozione di procedure documentate a presidio dei processi critici, la promozione di comportamenti improntati alla correttezza e alla diligenza e l'introduzione di meccanismi di controllo capaci di rilevare tempestivamente eventuali anomalie o violazioni.

Un ruolo centrale è affidato all'Organismo di Vigilanza, cui è riconosciuta piena autonomia, indipendenza e continuità operativa. Tale Organismo ha il compito di vigilare sull'applicazione del Modello, verificarne l'efficacia e proporre, ove necessario, aggiornamenti e miglioramenti. A supporto della sua attività, la Società ha istituito specifici flussi informativi e canali riservati per la gestione delle segnalazioni di comportamenti non conformi.

A completamento del sistema, il Modello prevede un apparato disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle regole e dei principi contenuti nel Modello stesso e nel Codice Etico, con misure proporzionate alla gravità delle violazioni, nel rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi applicabili.

Nel suo insieme, il Modello 231 rappresenta per Compagnia Siderurgica S.p.A. non un mero adempimento formale, ma uno strumento operativo e dinamico, concepito per adattarsi all'evoluzione normativa, ai mutamenti organizzativi e alle esigenze produttive di un settore complesso e ad alta intensità energetica come quello siderurgico. La sua efficacia risiede nella concreta applicazione quotidiana dei suoi principi, a tutela della correttezza, della trasparenza e della sostenibilità dell'azione aziendale.

6. Sistema disciplinare

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 stabilisce che, affinché il Modello di organizzazione, gestione e controllo possa esplicare efficacemente la propria funzione preventiva, esso debba essere accompagnato da un sistema disciplinare idoneo a sanzionare le violazioni delle misure e dei principi in esso contenuti. Le regole, infatti, non assumono valore reale se non sono sostenute da strumenti concreti volti a garantirne il rispetto.

Il sistema disciplinare adottato da Compagnia Siderurgica S.p.A. rappresenta quindi un elemento essenziale e costitutivo del Modello 231. Esso persegue una duplice finalità:

- preventiva, in quanto mira a scoraggiare condotte non conformi attraverso la consapevolezza delle conseguenze derivanti dalle violazioni;
- sanzionatoria, poiché consente di intervenire tempestivamente nei confronti di comportamenti che si pongano in contrasto con il Modello, con il Codice Etico o con le procedure aziendali, indipendentemente dall'esito di eventuali procedimenti penali.

Le sanzioni sono applicabili nei confronti di tutti coloro che non rispettino le regole contenute nel Modello o nel Codice Etico, nonché nei casi di violazione delle misure di tutela del segnalante o di segnalazioni dolosamente infondate, in contrasto con la procedura di Whistleblowing adottata dalla Società.

Il sistema disciplinare si applica a tutti i destinatari del Modello, compresi amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, consulenti, fornitori e partner commerciali che operano in nome o per conto della Società. Per

assicurarne l'effettività, il sistema è reso conoscibile mediante strumenti di comunicazione interna adeguati e accessibili a tutti, quali pubblicazioni sul portale aziendale, informative interne, circolari o specifiche sessioni formative.

Le misure disciplinari sono graduate in relazione alla gravità della violazione, tenendo conto di parametri oggettivi e soggettivi quali: la natura dolosa o colposa della condotta, la rilevanza degli obblighi violati, l'impatto potenziale o effettivo sulla Società, il grado di responsabilità del soggetto coinvolto, la recidiva e l'eventuale danno arrecato. In presenza di più violazioni, può essere applicata la sanzione più severa tra quelle previste.

Le conseguenze delle violazioni possono configurare inadempimenti disciplinati dal Codice Civile, dallo Statuto dei lavoratori o dal contratto collettivo nazionale applicabile. L'attivazione del procedimento disciplinare avviene in piena autonomia rispetto a eventuali procedimenti giudiziari o amministrativi, potendo la Società intervenire anche in caso di comportamenti solo potenzialmente lesivi o suscettibili di generare rischi di responsabilità ai sensi del Decreto 231.

L'efficacia del sistema disciplinare dipende non solo dalla chiarezza delle sanzioni previste, ma anche dalla loro concreta applicazione. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza riceve flussi informativi costanti in merito alle violazioni accertate e alle misure adottate, così da poter monitorare nel tempo l'adeguatezza del sistema e proporre eventuali miglioramenti.

In un contesto industriale complesso come quello siderurgico, il rispetto delle regole e delle procedure non rappresenta soltanto un obbligo, ma un presupposto indispensabile di sicurezza, efficienza e responsabilità condivisa. Il sistema disciplinare è dunque parte integrante di una cultura aziendale orientata alla correttezza, alla prevenzione e alla tutela della reputazione e della continuità operativa della Società.

6.1. Sanzioni disciplinari applicabili ai dipendenti

La violazione, da parte dei dipendenti, delle singole regole comportamentali contenute nel presente Modello o nel Codice Etico costituisce illecito disciplinare, rilevante ai sensi dell'art. 2104 c.c. Il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico rientra infatti nel dovere di diligenza e obbedienza del lavoratore, quale obbligo contrattuale fondamentale nel rapporto di lavoro subordinato.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata all'interno della Società, nel rispetto delle procedure di cui alla Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e delle previsioni dei rispettivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

I procedimenti disciplinari saranno avviati secondo quanto previsto dalle disposizioni applicabili e porteranno, nei casi accertati, all'irrogazione delle sanzioni di seguito elencate in modo graduato e proporzionato alla gravità del comportamento riscontrato:

- A. Richiamo verbale
- B. Ammonizione scritta
- C. Multa

D. Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

E. Licenziamento, con o senza preavviso, nei casi più gravi

A titolo esemplificativo:

A. Richiamo verbale: sanzione minima, applicabile in caso di violazioni lievi, non dolose né recidive, che non abbiano causato danni né messo a rischio l'integrità aziendale.

Esempi:

- dimenticanza occasionale nell'utilizzo di strumenti di controllo previsti dal Modello;
- mancata trasmissione all'OdV di una comunicazione non urgente;
- comportamento inadeguato ma isolato in ambito formativo o procedurale.

B. Ammonizione scritta: applicabile in caso di violazioni ripetute o più strutturate, anche se non gravi, oppure per recidiva in infrazioni lievi.

Esempi:

- inosservanza reiterata di procedure aziendali o obblighi di informazione all'OdV;
- ritardo sistematico nella compilazione di documenti obbligatori;
- negligenza non grave ma persistente nell'applicazione di protocolli 231.

C. Multa: si applica quando la violazione comporta un'esposizione dell'integrità dei beni aziendali o del funzionamento dei controlli interni a un rischio oggettivo; Applicabile in caso di condotte che, pur non causando danno diretto, esponano la Società a un rischio concreto, anche reputazionale o sanzionatorio. può essere irrogata anche in caso di reiterazione dell'ammonizione scritta.

D. Sospensione: si applica nei casi di violazioni gravi che comportino danno alla Società, ovvero nelle ipotesi di recidiva (oltre la terza volta in un anno solare) nei comportamenti di cui ai punti precedenti.

E. Licenziamento: si applica in presenza di comportamenti dolosi (intenzionali) o gravemente colposi, contrari alle disposizioni del Modello 231 o del Codice Etico, tali da compromettere irreparabilmente il rapporto fiduciario con il datore di lavoro. Tale sanzione è altresì applicabile quando la condotta del dipendente abbia determinato, anche solo in via cautelare, l'applicazione di misure sanzionatorie o interdittive nei confronti della Società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il procedimento disciplinare si svolge nel rispetto del principio del contraddittorio e delle garanzie previste dalla legge e dal CCNL applicabile. In particolare:

- ogni sanzione, salvo il richiamo verbale, deve essere preceduta da contestazione scritta dell'addebito, recante i fatti addebitati in modo specifico e tempestivo;

- il dipendente ha diritto di presentare giustificazioni scritte entro 5 giorni o di chiedere di essere ascoltato, anche con assistenza sindacale. In caso di audizione orale sarà redatto verbale sottoscritto da entrambe le parti;
- se la Società non adotta il provvedimento sanzionatorio entro i 5 giorni successivi alla ricezione delle giustificazioni, le stesse si intendono accolte e la sanzione non potrà essere irrogata.

La motivazione del provvedimento sanzionatorio dovrà essere comunicata per iscritto. Nella graduazione della sanzione si terrà conto, tra l'altro:

- della gravità della condotta e dell'elemento soggettivo (dolo o colpa);
- della qualifica e del ruolo del dipendente;
- della rilevanza degli obblighi violati;
- della potenzialità lesiva della condotta;
- di eventuali precedenti disciplinari;
- della recidiva.

Le sanzioni descritte potranno variare in funzione del CCNL che può prevedere disposizioni specifiche integrative o derogatorie rispetto al presente sistema.

6.2. Amministratori e soggetti apicali

Qualora la violazione del Modello 231 o del Codice Etico sia posta in essere da amministratori o da soggetti apicali, la gestione del procedimento disciplinare deve tener conto della particolare posizione rivestita e della necessità di garantire imparzialità ed effettività dei controlli.

L'Organismo di Vigilanza non dispone di poteri sanzionatori diretti, ma è tenuto a segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate, fornendo una relazione dettagliata sui fatti riscontrati, sulla loro rilevanza rispetto al Decreto e sugli eventuali rischi per la Società.

Il Consiglio di Amministrazione, ricevuta la segnalazione, valuta la gravità della condotta e può adottare le misure ritenute più idonee, nel rispetto della normativa vigente e dello statuto sociale. Tali misure possono consistere, a seconda dei casi, nella revoca delle deleghe gestionali attribuite, nella limitazione dei poteri conferiti, fino alla convocazione dell'assemblea dei soci per l'eventuale revoca dalla carica.

Anche nei confronti degli amministratori e dei soggetti apicali, la Società si riserva in ogni caso la possibilità di promuovere azioni di responsabilità civile per ottenere il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali derivanti dalle condotte illecite, nonché di denunciare eventuali fatti costituenti reato all'autorità giudiziaria.

È garantito il diritto di difesa dell'interessato, il quale deve ricevere tempestiva comunicazione delle contestazioni e avere la possibilità di presentare osservazioni scritte e documentazione a supporto entro un termine congruo, nonché di essere ascoltato dal CdA prima dell'adozione di qualunque misura.

Tale disciplina si applica anche ai soggetti che, pur non rivestendo formalmente cariche di amministrazione, esercitino di fatto funzioni direttive o gestionali, secondo quanto previsto dall'art. 5 del Decreto.

6.3 Collaboratori, consulenti e partner contrattuali

Compagnia Siderurgica S.p.A. considera fondamentale che anche i collaboratori esterni, i consulenti, i fornitori e tutti i partner contrattuali condividano e rispettino i principi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e nel Codice Etico. Il rispetto di tali valori costituisce condizione imprescindibile per instaurare e mantenere rapporti improntati a correttezza, trasparenza e fiducia reciproca.

A tal fine, i contratti stipulati con soggetti esterni possono contenere specifiche clausole etiche e di conformità 231, che richiamano l'obbligo di attenersi ai principi di legalità, integrità e rispetto delle normative vigenti, incluse quelle in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tutela ambientale ed efficienza energetica, ambiti di particolare rilevanza per la realtà siderurgica.

La violazione delle suddette clausole costituisce grave inadempimento contrattuale e legittima la Società ad adottare provvedimenti anche incisivi, quali la risoluzione del contratto per giusta causa, la sospensione del rapporto in attesa di chiarimenti, l'applicazione di eventuali penali o la richiesta di risarcimento dei danni, patrimoniali e non patrimoniali, subiti.

La valutazione delle misure da assumere compete al Consiglio di Amministrazione o, su sua delega, alla funzione competente, che opererà tenendo conto della gravità della condotta, della sua connessione con i reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e delle conseguenze effettive o potenziali per la Società.

Compagnia Siderurgica S.p.A. si riserva inoltre la facoltà di interrompere immediatamente ogni rapporto con soggetti che si rendano responsabili di comportamenti contrari alla legge, non conformi al Modello o idonei a compromettere la reputazione, l'affidabilità o la sostenibilità operativa dell'impresa, indipendentemente dal verificarsi di un danno economico diretto.

Resta impregiudicata la possibilità per la Società di agire in sede civile o penale per ottenere il ristoro dei danni, compresi quelli derivanti da perdita di clientela, danno all'immagine, pregiudizio alla continuità operativa o violazione degli obblighi di riservatezza e corretto trattamento dei dati.

6.4. Segnalazioni improprie

Il sistema disciplinare si applica anche a chi, in violazione della procedura di whistleblowing, effettui segnalazioni dolosamente false, gravemente infondate o con intento diffamatorio. In tali casi, la Società potrà adottare sanzioni disciplinari o contrattuali, proporzionate alla gravità della condotta, al fine di tutelare sia la propria integrità sia i soggetti coinvolti.

7. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

7.1 Requisiti e ruolo dell'OdV

L'articolo 6, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 prevede che la vigilanza sull'attuazione, sull'efficacia e sull'aggiornamento del Modello sia affidata a un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza (OdV) di Compagnia Siderurgica S.p.A. costituisce uno dei presidi fondamentali del sistema di prevenzione delineato dal Modello 231, con il compito di garantire che il Modello non rimanga un mero strumento formale, ma venga concretamente applicato, monitorato e aggiornato nel tempo in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa e tecnologica.

L'istituzione dell'OdV si fonda sul principio di effettività: esso deve poter operare in piena autonomia e indipendenza, disponendo di risorse, mezzi e poteri idonei a svolgere le proprie funzioni di vigilanza. La Società assicura quindi che l'Organismo sia posto nelle condizioni di agire senza condizionamenti e con accesso diretto a tutte le informazioni rilevanti per l'esercizio dei suoi compiti.

I requisiti essenziali che devono caratterizzare l'OdV sono:

- autonomia e indipendenza, garantite dalla collocazione dell'Organismo in posizione di separazione rispetto alle funzioni operative e gerarchiche dell'azienda, nonché dalla possibilità di riferire direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità, intesa come insieme di competenze giuridiche, tecniche, organizzative e di controllo, adeguate alla complessità del settore siderurgico e ai rischi specifici connessi alle attività di lavorazione, taglio e commercializzazione della lamiera;
- continuità di azione, volta a garantire che l'attività di vigilanza non si limiti a verifiche occasionali, ma assicuri un presidio costante e sistematico nel tempo.

Per consentire l'effettivo svolgimento delle proprie funzioni, Compagnia Siderurgica S.p.A. mette a disposizione dell'OdV un budget dedicato, nonché la facoltà di avvalersi, sotto la propria responsabilità, di consulenti o professionisti esterni qualificati. L'Organismo può altresì individuare referenti interni per il supporto operativo alle attività di monitoraggio, previa condivisione con il Consiglio di Amministrazione.

L'OdV non esercita poteri gestionali o decisionali relativi alla conduzione dei processi aziendali, né sostituisce gli organi sociali nelle loro funzioni di direzione o controllo di linea. Il suo ruolo è esclusivamente di vigilanza e assurance, finalizzato a verificare che i soggetti competenti attuino correttamente il Modello, rispettino le procedure interne e mantengano efficace il sistema dei controlli.

Attraverso la propria azione, l'OdV contribuisce a diffondere all'interno di Compagnia Siderurgica S.p.A. una cultura della legalità e della responsabilità, coerente con i principi etici e organizzativi che fondano il Modello 231.

7.2. Compiti e poteri dell'OdV

L'OdV è investito dei poteri di iniziativa e controllo necessari per esercitare le proprie funzioni. In particolare:

- vigila sull'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i destinatari;
- monitora l'efficacia del Modello nel prevenire i reati presupposto e segnala eventuali criticità o carenze;
- verifica che le procedure interne siano coerenti con le esigenze di prevenzione e formula proposte di aggiornamento;
- riceve, analizza e valuta le segnalazioni di violazioni o anomalie, nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante;
- dispone, ove necessario, verifiche specifiche o accessi a documentazione aziendale;
- redige una relazione periodica all'organo amministrativo, nella quale illustra le attività svolte, le risultanze delle verifiche e le eventuali esigenze di aggiornamento del Modello.

L'OdV può convocare i responsabili di funzione, accedere senza preavviso a locali e documenti, richiedere informazioni a tutte le strutture e proporre interventi correttivi. A tal fine, l'OdV opera in totale indipendenza e senza necessità di autorizzazioni preventive.

In nessun caso, però, l'OdV è chiamato a sostituirsi agli organi societari nelle loro scelte gestionali, né risponde per l'eventuale mancato adempimento da parte degli stessi.

7.3. Regolamento e piano di attività

L'OdV disciplina il proprio funzionamento attraverso un Regolamento interno, che stabilisce:

- la calendarizzazione delle attività di vigilanza;
- le modalità di convocazione, verbalizzazione e archiviazione dei documenti;
- la gestione dei flussi informativi in entrata e in uscita;
- i criteri per l'analisi delle segnalazioni e delle anomalie.

Al Regolamento è allegato un Piano di Azione annuale, che individua le attività ordinarie (verifiche programmate, analisi documentali, incontri periodici) e straordinarie (ad esempio, in caso di segnalazioni whistleblowing o di ispezioni delle autorità).

7.4. Flussi informativi

L'efficacia del Modello 231 si fonda, oltre che sulla sua corretta applicazione, anche sulla capacità dell'organizzazione di garantire un flusso informativo costante, completo e tempestivo tra le diverse funzioni aziendali e l'Organismo di Vigilanza. Compagnia Siderurgica S.p.A. ha pertanto istituito un sistema di comunicazioni interne volto a favorire la trasparenza, la collaborazione e la circolazione delle informazioni rilevanti ai fini della prevenzione dei reati e del controllo sull'attuazione del Modello.

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza comprendono tutte le informazioni che possano assumere rilievo in relazione al funzionamento, all'efficacia e all'osservanza del Modello, con particolare riferimento a eventuali violazioni, segnalazioni, procedimenti disciplinari, modifiche organizzative, provvedimenti dell'Autorità giudiziaria o amministrativa e fatti aziendali che possano incidere sulle aree di rischio. L'OdV riceve inoltre aggiornamenti in merito ai risultati degli audit interni, alle verifiche dei sistemi di gestione certificati secondo le norme ISO 9001, 14001, 45001 e 50001 nonché alle comunicazioni di rilievo provenienti da clienti, fornitori o enti esterni che possano avere implicazioni ai fini del Decreto Legislativo 231/2001.

Le comunicazioni possono essere trasmesse attraverso i canali ordinari previsti dall'organizzazione o, nei casi in cui sia necessario garantire la riservatezza, mediante i canali dedicati disciplinati dalla Procedura Whistleblowing, in conformità al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24. L'Organismo di Vigilanza, da parte sua, assicura la corretta gestione delle informazioni ricevute, nel pieno rispetto dei principi di riservatezza e di protezione dei dati personali, e ne cura l'archiviazione in modo da garantire la tracciabilità delle attività svolte.

Parallelamente, l'Organismo di Vigilanza mantiene un flusso informativo costante verso gli organi sociali competenti, in particolare verso il Consiglio di Amministrazione, ai quali riferisce periodicamente sull'attività di vigilanza svolta, sulle verifiche effettuate, sulle eventuali criticità riscontrate e sulle proposte di miglioramento del Modello. In presenza di situazioni gravi o di urgenza, l'OdV informa senza indugio gli organi competenti, affinché siano adottate le misure ritenute necessarie.

Tutti i soggetti che operano all'interno o per conto della Società sono tenuti a collaborare pienamente con l'Organismo di Vigilanza, fornendo informazioni veritiere e complete e garantendo l'accesso ai documenti e ai dati richiesti. L'adempimento di tale obbligo costituisce un presupposto essenziale per l'efficace attuazione del Modello e per la prevenzione dei rischi.

In coerenza con la struttura del Modello 231 di Compagnia Siderurgica S.p.A., al termine di ciascun paragrafo della Parte Speciale è inserita una sezione dedicata ai flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, così da assicurare una tracciabilità sistematica delle comunicazioni e un presidio costante sulle aree di rischio individuate.

7.5. Tutela dell’OdV

Per garantire l’efficace e sereno svolgimento delle proprie funzioni, l’OdV e i suoi membri devono essere tutelati contro ogni forma di pressione, ingerenza o ritorsione connessa all’esercizio dei compiti di vigilanza.

I componenti dell’OdV non rispondono personalmente delle violazioni commesse dalla Società o da suoi esponenti, salvo i casi di dolo o colpa grave nell’espletamento delle proprie funzioni. In particolare, non è imputabile all’OdV la mancata rilevazione di condotte fraudolente poste in essere con modalità atte ad eludere consapevolmente i controlli, né l’omessa trasmissione di informazioni da parte delle funzioni competenti.

Queste garanzie rafforzano l’indipendenza dell’OdV e assicurano che esso possa operare come organo di vigilanza imparziale, libero da condizionamenti interni o esterni.

8. La procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023

Con l’entrata in vigore del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 – attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937 – il legislatore ha introdotto un sistema organico di tutela per le persone che segnalano violazioni di norme nazionali o europee, superando la disciplina previgente e rafforzando in modo significativo le garanzie per i segnalanti.

La normativa prevede, per gli enti privati, l’obbligo di predisporre canali interni di segnalazione sicuri e riservati, idonei a garantire la protezione dell’identità del segnalante e ad assicurare che le informazioni fornite siano trattate con imparzialità, correttezza e tempestività. L’obiettivo è duplice: da un lato, incoraggiare l’emersione di condotte illecite o irregolarità che possano compromettere l’integrità aziendale; dall’altro, proteggere chi segnala da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta.

In attuazione di tali principi, la Società ha adottato una procedura whistleblowing, che costituisce parte integrante del proprio sistema di controllo e prevenzione. La procedura stabilisce i principi generali, i canali a disposizione dei segnalanti, le modalità di gestione delle segnalazioni e le garanzie poste a tutela di chi, con spirito collaborativo e responsabilità, contribuisce a rafforzare la cultura della legalità e della trasparenza.

Il canale interno è accessibile a tutti i destinatari del Modello – dipendenti, collaboratori, fornitori, consulenti e, più in generale, soggetti che intrattengano rapporti con la Società – e consente l’invio di segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e verificabili. Le segnalazioni vengono gestite nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e correttezza, garantendo al segnalante protezione da ritorsioni e tutela della sua dignità professionale e personale.

La Società assicura la diffusione della procedura whistleblowing mediante strumenti di comunicazione interna e iniziative di formazione e sensibilizzazione, affinché tutti i destinatari siano consapevoli non solo delle modalità di utilizzo dei canali disponibili, ma anche del valore etico e culturale che la segnalazione assume come strumento di prevenzione e integrità aziendale.

Per i dettagli operativi relativi ai canali attivi, ai soggetti competenti nella gestione delle segnalazioni, ai tempi e alle modalità di trattazione, si rinvia alla procedura whistleblowing adottata dalla Società, consultabile nei canali ufficiali aziendali.

9. Diffusione del Modello

Compagnia Siderurgica S.p.A., in conformità a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e alle Linee Guida di Confindustria, riconosce che l'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo non risiede nella sua sola adozione formale, ma nella sua effettiva conoscenza, condivisione e applicazione da parte di tutti i destinatari.

La Società si impegna pertanto a garantire una diffusione chiara, completa e continuativa del Modello, del Codice Etico e delle regole di condotta correlate, affinché ogni soggetto che opera in nome o per conto dell'azienda — interno o esterno — possa comprenderne pienamente il contenuto e le implicazioni pratiche nel proprio ambito di attività.

La comunicazione del Modello avviene attraverso strumenti differenziati in base ai destinatari e alle responsabilità: canali digitali aziendali, piattaforme intranet, invii mirati di comunicazioni dedicate, pubblicazioni interne e consegna diretta della documentazione. Ogni attività di comunicazione è accompagnata da sistemi di tracciabilità e conferma di presa visione, in modo da assicurare la documentazione dell'avvenuta conoscenza.

Parallelamente, Compagnia Siderurgica S.p.A. promuove programmi di formazione periodica e mirata, rivolti in particolare ai soggetti apicali, ai preposti, ai responsabili di funzione e a tutti coloro che operano in aree a rischio ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001. I contenuti formativi sono differenziati per livello di responsabilità e per materia, con particolare attenzione ai temi della sicurezza sul lavoro, della tutela ambientale, dell'efficienza energetica e della trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

La formazione può essere erogata attraverso incontri in presenza, sessioni online, workshop tematici, distribuzione di materiali didattici o strumenti di autoformazione. Ove opportuno, potranno essere previsti test o momenti di verifica per accertare l'effettiva comprensione dei contenuti trattati.

La partecipazione ai programmi di comunicazione e formazione costituisce parte integrante del sistema di prevenzione previsto dal Modello 231 e contribuisce a consolidare una cultura aziendale della legalità, della sicurezza e della responsabilità condivisa.

L'Organismo di Vigilanza riceve periodicamente informazioni sulle attività di formazione e diffusione svolte, allo scopo di valutarne l'efficacia e proporre eventuali miglioramenti, assicurando che il Modello rimanga uno strumento realmente vissuto e applicato all'interno della Società.

10. Modifiche e aggiornamenti del Modello

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Compagnia Siderurgica S.p.A. non costituisce un documento statico, ma uno strumento dinamico e in continua evoluzione, destinato ad adattarsi ai mutamenti normativi, giurisprudenziali, organizzativi e operativi che interessano la Società e il contesto industriale in cui essa opera.

Solo attraverso un processo di revisione periodica e costante è possibile garantirne l'efficacia preventiva e mantenerne la piena coerenza con la realtà aziendale, con le linee strategiche del management e con i principi dei sistemi di gestione integrati adottati (Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Energia).

L'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in diverse circostanze, tra cui:

- modifiche normative o giurisprudenziali di rilievo in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- variazioni significative dell'assetto organizzativo o della struttura di governance;
- ampliamento o mutamento delle attività produttive, commerciali o di servizio;
- introduzione o revisione dei processi aziendali e dei sistemi di controllo interno;
- emersione di criticità o raccomandazioni derivanti da verifiche interne, audit, segnalazioni o attività di vigilanza.

La responsabilità per l'adozione e l'aggiornamento del Modello compete al Consiglio di Amministrazione, che delibera in materia tenendo conto delle proposte e osservazioni formulate dall'Organismo di Vigilanza. Quest'ultimo svolge un ruolo essenziale di stimolo e garanzia, segnalando tempestivamente eventuali esigenze di revisione e collaborando affinché il Modello rimanga uno strumento effettivo, coerente e integrato nel sistema di governance aziendale.

L'aggiornamento del Modello è accompagnato da un adeguato processo di comunicazione e formazione interna, volto a garantire che tutte le funzioni interessate comprendano le modifiche introdotte e le applichino correttamente, in un'ottica di miglioramento continuo e di consolidamento della cultura della legalità e della responsabilità.