MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 15 dicembre 2008 e aggiornato il 1° febbraio 2010, il 21 novembre 2011, il 12 dicembre 2012, il 6 giugno 2013, il 13 febbraio 2014, il 31 agosto 2016, il 20 luglio 2017, il 28 giugno 2018, il 22 dicembre 2020 e il 2 febbraio 2023

*Ultimo aggiornamento
Vicenza, li 21 febbraio 2025*

AFV ACCIAIERIE BELTRAME S.p.A.
SEDE LEGALE IN VICENZA, V.LE DELLA SCIENZA N. 81
ISCRIZIONE AL REGISTRO DELLE IMPRESE DI VICENZA
AL N. 13017310155

INDICE

SEZIONE PRIMA	4
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231	4
1.1. La Responsabilità Amministrativa degli Enti	4
1.2. I reati previsti dal Decreto	4
1.3. Le sanzioni comminate dal Decreto	15
1.4. Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa	15
1.5. Le “Linee Guida” di Confindustria	16
SEZIONE SECONDA	18
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AFV ACCIAIERIE BELTRAME S.P.A.	18
2.1. Finalità del Modello	18
2.2. Destinatari	19
2.3. Elementi fondamentali del modello	19
2.4. Codice Etico e Modello	20
2.5. Presupposti del Modello	21
2.6. Il sistema di deleghe e procure della società	22
2.7. La struttura organizzativa in materia di salute, sicurezza, ambiente	23
2.8. Individuazione delle attività “a rischio” e definizione dei protocolli	25
2.9. Principi di controllo	27
2.10. Regole comportamentali di carattere generale	28
SEZIONE TERZA	46
3. ORGANISMO DI VIGILANZA	46
3.1. Premessa	46
3.2. Durata in carica, decadenza e revoca	46
3.3. Funzioni e poteri e dell’Organismo di Vigilanza	47
3.4. Reporting dell’Organismo di Vigilanza	49
3.5. Flussi informativi nei confronti dell’Organismo di Vigilanza	49
3.6. Segnalazioni Whistleblowing	51
SEZIONE QUARTA.....	53
4. SISTEMA SANZIONATORIO	53
4.1. Destinatari e Apparato Sanzionatorio e/o Risolutivo	53
SEZIONE QUINTA	59
5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO.....	59
SEZIONE SESTA	60

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE..... 60

SEZIONE PRIMA

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

1.1. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

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

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

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

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

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

1.2. I REATI PREVISTI DAL DECRETO

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell’ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Si elencano di seguito i reati attualmente previsti dal D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso, precisando tuttavia che si tratta di un elenco potenzialmente destinato ad ampliarsi nel prossimo futuro:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione, modificati dal D.Lgs. n. 75/2020 e dalla L. 25/2022, dal D.Lgs. n. 156/2022, dalla L. 137/2023, nonché da ultimo dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024 (artt. 24 e 25):
 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316 *ter* c.p.);
 - Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316 *bis* c.p.);
 - Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
 - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
 - Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
 - Concussione (art. 317 c.p.);
 - Corruzione per esercizio della funzione (artt. 318 c.p.);
 - Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 - Circostanze aggravanti (art. 319 *bis* c.p.);
 - Corruzione in atti giudiziari (art. 319 *ter* c.p.);
 - Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 - Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
 - Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso di ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
 - Traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.);
 - Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
 - Frode in agricoltura (art. 2 L. 898/1986);
 - Peculato (art. 314 c.p.);
 - Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-*bis* c.p.);
 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
 - Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
 - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla Legge 48/2008 e modificati dai D.Lgs. 7 e 8/2016, dalla L. n. 272/2019, dalla L. 238/2021, nonché da ultimo dalla Legge 90/2024 (art. 24 *bis*):
 - Documenti informatici (art. 491 *bis* c.p.);

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 *ter* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 *quinquies* c.p.);
 - Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 *quinquies* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 *bis* c.p.);
 - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro Ente Pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 *ter* c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
 - Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater*.1 c.p.);
 - Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
 - Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
 - Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. n. 105/2019, conv. con mod. in L. n. 272/2019);
 - Estorsione (art. 629, comma 3, c.p.).
3. Delitti di criminalità organizzata introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015, nonché, da ultimo, dalla Legge 43/2019 (art. 24 *ter*):
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416 *bis* c.p.);
 - Scambio elettorale politico – mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di rapina o di estorsione (art. 630 c.p.);
 - Associazioni per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74, D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309);
 - Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).
4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, introdotti dalla Legge 409/2001 e modificati dalla Legge 99/2009, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 125/2016 (art. 25 *bis*):
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo, o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

5. Delitti contro l'industria ed il commercio introdotti dalla Legge 99/2009 (art. 25 *bis*.1):

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 *ter* c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 *quater* c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

6. Reati societari, introdotti dal D.Lgs. 61/2002 e modificati dalla Legge 262/2005, dalla Legge 190/2012, dalla Legge 69/2015, dal D.Lgs. 38/2017 e da ultimo dal D.Lgs. 19/2023 (art. 25 *ter*):

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- Fatti di lieve entità (art. 2621 *bis* c.c.);
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, commi 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);

- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 *bis* c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Corruzione tra privati (art. 2635, comma 3, c.c.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023).

7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 7/2003 (art. 25 *quater*):

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270 *ter* c.p.);
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale art. 270 *quater* c.p.);
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-*quater*.1);
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinques* c.p.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 *quinques*.1 c.p.);
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinques*.2 c.p.);
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 *sexies* c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 *bis* c.p.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-*ter* c.p.);
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti preveduti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.);
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.);
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.);
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);

- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2);
 - Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
 - Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo New York 9 dicembre 1999 (art. 2).
8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili introdotti dalla Legge 7/2006 (art. 25 *quater* 1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* c.p.).
9. Reati contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, con la Legge 199/2016, nonché, da ultimo, con la L. 238/2021 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Prostituzione minorile (art. 600 *bis*, commi 1 e 2, c.p.);
 - Pornografia minorile (art. 600 *ter* c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600 *quater* c.p.);
 - Pornografia virtuale (art. 600 *quater*.1 c.p.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 *bis* c.p.);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato, introdotti dalla Legge 62/2005 e integrati dal D.Lgs. 107/2018 e, da ultimo, modificati dalla L. 238/2021 (art. 25 *sexies*):
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);
 - Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998);
 - Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014);
 - Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).
11. Reati transnazionali, introdotti dalla Legge 146/2006:
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
 - Associazione di tipo mafioso (art. 416 *bis* c.p.);
 - Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (Dpr 43/1973, art. 291 *quater*);

- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (Dpr. 309/1990, art. 74);
 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12);
 - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
 - Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla Legge 123/2007 (art. 25 *septies*):
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
 - Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).
13. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/07 e modificati dalla Legge 186/2014, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 195/2021 (art. 25 *octies*):
- Ricettazione (art. 648 c.p.);
 - Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
 - Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
 - Autoriciclaggio (art. 648 *ter* 1 c.p.).
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, introdotti per l'effetto del D.Lgs. 184/2021 e modificati dalla Legge 137/2023 (art. 25 *octies*.1)
- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *ter* c.p.);
 - Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493 *quater* c.p.);
 - Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640 *ter* c.p.);
 - Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-*bis*).
15. Delitti in materia di violazione del diritto di autore introdotti dalla Legge 99/2009 e modificati dalla L. 93/2023 (art. 25 *novies*):
- Immissioni su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lett. a bis) Legge 633/41);
 - Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, terzo comma, Legge 633/41);
 - Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione

di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171 bis, primo comma, Legge 633/41);

- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banca di dati (art. 171 bis, secondo comma, Legge 633/41);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico-musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171 ter, Legge 633/41);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 septies, Legge 633/41);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 octies, Legge 633/41).

16. Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria introdotto dalla Legge 116/2009 e poi modificato dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 (art. 25 *decies*):

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.).

17. Reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121 e modificati dalla Legge 68/2015 e dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25 *undecies*):

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 452 *octies* c.p.);
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 *bis* c.p.);
- Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito Protetto (art. 733 *bis* c.p.);
- Scarico di reflui non autorizzati (art. 137 comma 2, 3, 5, 11 e 13 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");
- Attività di gestione non autorizzata di rifiuti (art. 256 comma 1, 3, 5 e 6 del D.Lgs. 152/2006 "T.U.A.");

- Inquinamento di suolo tale da richiedere interventi di bonifica (art 257 comma 1 e 2 del D.Lgs. 152/2006 “T.U.A.”);
- Falsificazione dei risultati delle analisi sui rifiuti (art 258 comma 4 secondo periodo del D.Lgs. 152/2006 “T.U.A.”);
- Traffico illecito di rifiuti (art 259 comma 1 del D.Lgs. 152/2006 “T.U.A.”);
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art 260 comma 1 e 2 del D.Lgs. 152/2006 “T.U.A.”);
- Violazione ai limiti di emissione in atmosfera e/o inadempienze di quanto prescritto nella autorizzazione alle emissioni (art 279 comma 5 del D.Lgs. 152/2006 “T.U.A.”);
- Importazione, esportazione o riesportazione, vendita, esposizione per la vendita, detenzione per la vendita, trasporto, anche per conto terzi, o detenzione di esemplari di specie indicate nell'allegato A, appendice I, nell'allegato B e nell'allegato C, parte 1, del regolamento (CEE) n. 3626/82 e ss.mm.ii. (artt. 1, commi 1 e 2, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4 della Legge 150/1992);
- Falsificazione o alterazione di certificati di specie protette CITES (art. 3 bis della Legge 150/1992);
- Utilizzo di sostanze lesive dell'ozono elencate in tabella A legge 91/594/CE (art. 3 comma 6 della Legge 549/1993);
- Inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 del D.Lgs. 202/2007).

18. Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109 in attuazione della direttiva 2009/52/CE (art. 25 *duodecies*):

- Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dall'art. 22 del D.Lgs 25 luglio 1998, n. 286, ovvero il cui permesso sia scaduto - e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo - revocato o annullato (art. 22, comma 12, D.Lgs n. 286/98). Le ipotesi aggravate a fronte delle quali diventa applicabile, a norma dell'art. 2 del D.Lgs 109/2012, il D.Lgs 231/2001, riguardano le ipotesi in cui i lavoratori occupati siano (alternativamente):
 - in numero superiore a tre;
 - minori in età non lavorativa;
 - esposti a situazioni di grave pericolo, con riferimento alle prestazioni da svolgere ed alle condizioni di lavoro (art. 603 *bis*, comma 3 del codice penale);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998).

19. Reati di razzismo e xenofobia, introdotti per effetto dell'art. 5 della Legge 167/2017 e modificati dal D.Lgs. 21/2018 (art. 25 *terdecies*):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale (art. 604 *bis* c.p.).

20. Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, introdotti dalla Legge 39/2019 (art. 25 *quaterdecies*):
- Frode in competizioni sportive (art. 1 della Legge 401/1989);
 - Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4 della Legge 401/1989).
21. Reati tributari, introdotti dall'art. 6 del D.L. 26/10/2019 n. 124, convertito in L. 157/2019 e modificati dal D.Lgs. n. 75/2020 (art. 25 *quinqüesdecies*):
- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 1, del D.Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2, comma 2 bis, del D.Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 del D.Lgs. 74/2000);
 - Dichiarazione infedele (art. 4 del D.Lgs. 74/2000);
 - Omessa dichiarazione (art. 5 del D.Lgs. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 1, del D.Lgs. 74/2000);
 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8, comma 2 bis, del D.Lgs. 74/2000);
 - Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 del D.Lgs. 74/2000);
 - Indebita compensazione (art. 10 quater del D.Lgs. 74/2000);
 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 del D.Lgs. 74/2000).
22. Reati di contrabbando, introdotti per effetto dell'art. 5 del D.Lgs. n. 75/2020 e modificati dal D.Lgs. 141/2024 (art. 25 *sexiesdecies*):
- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse e restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. 141/2024);
 - Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. 141/2024);
 - Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. 141/2024);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. 141/2024);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. 141/2024);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40 bis D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40 ter D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze aggravanti del delitto di sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi (art. 40 quinquies, comma 3 D.Lgs. 504/1995);
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. 504/1995);
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. 504/1995);
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. 504/1995);
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. 504/1995);
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. 504/1995);
- Deficienze ed eccedenze nel deposito e nella circolazione dei prodotti soggetti ad accisa (art. 47 D.Lgs. 504/1995).

23. Delitti in materia di reati contro il patrimonio culturale, introdotti dalla L. 22/2022 (art. 25 septiesdecies):

- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518 *novies* c.p.);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* c.p.);
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518 *decies* c.p.);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 *undecies* c.p.);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies* c.p.);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* c.p.);
- Furto di beni culturali (art. 518 *bis* c.p.);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 *quater* c.p.);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* c.p.).

24. Delitti in materia di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici, introdotti dalla L. 22/2022 (art. 25 duodevicies):

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 *sexies* c.p.);
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518 *terdecies* c.p.).

1.3. LE SANZIONI COMMIMATE DAL DECRETO

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

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

In particolare, si precisa che le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste. Tali sanzioni consistono 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede, inoltre, che qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività 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:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

1.4. CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

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

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, da individuarsi nel Consiglio di Amministrazione, non pare, tuttavia, sufficiente ad escludere *tout court* detta responsabilità, essendo necessario che il modello sia efficacemente attuato da parte dell'ente e dallo stesso effettivamente applicato.

Con riferimento all'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, si richiede che esso:

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

Con riferimento all'effettiva applicazione del modello di organizzazione, gestione e controllo, il D.Lgs. 231/2001 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del modello di organizzazione, gestione e controllo;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni imposte dal modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.5. LE “LINEE GUIDA” DI CONFINDUSTRIA

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24 maggio 2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida, successivamente aggiornate da Confindustria nel 2008 (alla data

del 31 marzo, quindi approvate dal Ministero della Giustizia il 2 aprile 2008), e nel 2014 (a marzo, quindi approvate con nota del Ministero della Giustizia il 21 luglio 2014), sono state nuovamente aggiornate a giugno 2021 e approvate dal Ministero della Giustizia l'8 giugno 2021 sentiti i Ministeri concertanti, la CONSOB e la Banca d'Italia.

Nella definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono le seguenti fasi progettuali:

- l'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività e secondo quali modalità si possano verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;
- la predisposizione di un sistema di controllo (i c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente ed il suo adeguamento.
- le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato nelle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del modello di organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:
- l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reati previsti dal Decreto, contenuti in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche – anche predisposte per la gestione di diversi rischi di compliance (ad es., normativa antiriciclaggio, ambientale, prevenzionistica, fiscale) – che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma attribuiti in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, laddove richiesto, l'indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- sistemi di controllo di gestione, capaci di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza o del successivo sviluppo di situazioni di criticità generale o particolare;
- appositi canali per consentire a soggetti apicali e sottoposti di segnalare eventuali illeciti rilevanti ai sensi del Decreto, nonché violazioni del modello stesso;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le Linee Guida di Confindustria precisano, inoltre, che le componenti del sistema di controllo sopra descritte devono conformarsi ad una serie di principi di controllo, tra cui:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruità di ogni operazione, transazione e azione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli.

SEZIONE SECONDA

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI AFV ACCIAIERIE BELTRAME S.P.A.

2.1. FINALITÀ DEL MODELLO

AFV Acciaierie Beltrame S.p.A. (di seguito **“AFV Beltrame”** o la **“Società”**), società operativa nel settore siderurgico quale *leader* europeo nel mercato dei laminati mercantili, è capogruppo di un gruppo societario (di seguito anche il **“Gruppo Beltrame”** o semplicemente il **“Gruppo”**) composto da una serie di società controllate a norma dell’art. 2359 c.c., sia in Italia che all’estero (di seguito denominate congiuntamente le **“Consociate”**).

In particolare, in Italia, oltre alla Società, ha sede la consociata Ferriera Sider Scal S.r.l. unipersonale in liquidazione.

In Europa hanno sede, in diversi Paesi, le seguenti Consociate estere: Stahl Gerlafingen AG, Sipro Beltrame AG e Donalam Siderprodukte AG (Svizzera); Laminés Marchands Européens S.A. (Francia); Laminoirs du Ruau S.A. (Belgio) e Donalam S.r.l. (Romania).

AFV Beltrame ha approvato l’adozione del presente modello di organizzazione, di gestione e controllo (di seguito anche solo il **“Modello”**), con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 15 dicembre 2008, successivamente integrato e/o revisionato per adeguarlo alle disposizioni legislative ed alle modifiche organizzative aziendali nel frattempo intervenute. Il Modello nella sua versione aggiornata è stato approvato nella riunione del Consiglio di Amministrazione del **21 febbraio 2025**¹.

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

¹ Con delibera del 1° febbraio 2010, il Consiglio di Amministrazione della Società ha apportato al Modello le modifiche resesi necessarie alla luce dell’introduzione di nuovi reati-presupposto ad opera delle leggi 15 luglio 2009, n. 94 e 23 luglio 2009, n. 99; con delibera del 21 novembre 2011 sono state introdotte le modifiche relative ai nuovi reati presupposto di cui al decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121; con delibera del 12 dicembre 2012 sono state recepite le disposizioni previste dal decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109, con delibera del 6 giugno 2013 il modello è stato adeguato ed integrato a fronte delle novità introdotte dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190; con delibera del 13 febbraio 2014 è stato modificato a seguito dell’avvio di SISTRI e della istituzione dell’Organismo di Vigilanza monocratico; con delibera del 31 agosto 2016 è stata consentita la possibilità di segnalazioni anonime all’Organismo di Vigilanza; con delibera del 20 luglio 2017, il Modello è stato modificato al fine di recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 39/2014, dalla Legge 62/2014, dalla Legge 186/2014, dalla Legge 68/2015, dalla Legge 69/2015, dalla Legge 199/2016 e dal D.Lgs. 38/2017; con delibera del 28 giugno 2018 sono state recepite le disposizioni previste dalla Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul *whistleblowing*); con delibera del 22 dicembre 2020 il Modello è stato revisionato al fine di recepire le novità normative introdotte con le disposizioni previste dalla L. 3/2019 (c.d. “Legge Spazzacorrotti”), dalla L.12/2019, dalla L.39/2019, dal D.L.105/2019, convertito con modificazioni dalla L.133/2019, dal D.L.124/2019, convertito con modificazioni dalla L.157/2019 (che ha introdotto i primi reati tributari nel “catalogo 231”), nonché dal D.Lgs. 75/2020 (di recepimento della c.d. Direttiva PIF, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale); con delibera del 2 febbraio 2023 il Modello è stato revisionato al fine di recepire le novità normative introdotte con le disposizioni previste del D.Lgs. 184/2021, che ha introdotto i Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, dal D.Lgs. 195/2021 recante attuazione della direttiva UE n. 2018/1673 sulla lotta al riciclaggio mediante il diritto penale, dalla L. 238/2021 recante Disposizioni per l’adempimento degli obblighi derivanti dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea (Legge europea 2019-2020), dalla L. 25/2022 il c.d. “decreto frodi”, dalla L. 22/2022 recante Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale e dal D.Lgs. 156/2022 relativo alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale; con delibera del 21 febbraio 2025 il Modello è stato revisionato al fine di recepire le modifiche organizzative e di processi post fusione per incorporazione con la società Idroelettriche Riunite S.p.A., nonché le novità normative introdotte con le disposizioni previste dal D.Lgs. 19/2023 relativo alle trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere, e dalla L. 137/2023, relativa alla Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione.

dipendenti ed è, altresì, consapevole dell'importanza di dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti e collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza da parte della Società.

AFV Beltrame ritiene, dunque, che l'adozione del Modello, unitamente al Codice Etico di Gruppo (pubblicato sulla *intranet* aziendale) - al di là delle prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di ulteriore sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri destinatari, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

Segnatamente, attraverso l'adozione del Modello, AFV Beltrame intende perseguire le seguenti finalità:

- determinare nei destinatari del Modello, definiti al successivo paragrafo 2.2., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti, nonché di sanzioni amministrative irrogabili direttamente alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da AFV Beltrame, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la stessa intende attenersi nell'esercizio delle attività aziendali;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio fondata su un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Al fine di predisporre un Modello efficace e idoneo a prevenire i reati ricompresi nell'ambito del D.Lgs. 231/2001, la Società ha proceduto ad un'approfondita analisi del proprio contesto aziendale sia tramite verifica documentale che a mezzo di interviste mirate a soggetti aziendali informati dell'organizzazione e delle attività svolte dalla Società stessa.

2.2. DESTINATARI

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

2.3. ELEMENTI FONDAMENTALI DEL MODELLO

Con riferimento alle esigenze individuate nel D.Lgs. 231/2001, gli elementi fondamentali sviluppati da AFV Beltrame nella definizione del Modello, possono essere così riassunti:

- matrice delle aree a rischio-reato, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, da sottoporre, pertanto, ad analisi e monitoraggio periodico;
- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001, sancite nel Codice Etico di Gruppo adottato da AFV Beltrame, e, più in dettaglio, nel presente Modello;
- previsione di specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire; nei protocolli sono inoltre contenute le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati stessi;
- nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "Organismo"), e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- introduzione di canali di comunicazione, atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, per la raccolta di segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo;
- svolgimento di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai Destinatari del presente Modello;
- modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

2.4. CODICE ETICO E MODELLO

AFV Beltrame intende operare secondo principi etici e regole di comportamento dirette ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in Italia e tutti i Paesi in cui opera direttamente o per il tramite delle Consociate estere. A tale fine, la Società si è dotata di un Codice Etico di Gruppo volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" e di regole comportamentali, che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza sia da parte dei propri organi sociali e dipendenti, sia da parte delle Consociate, che di tutti coloro che cooperano con essa o con il Gruppo nel perseguimento degli obiettivi di *business*.

Il Codice Etico di Gruppo ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta un insieme di regole, adottate spontaneamente da AFV Beltrame, che la stessa riconosce, accetta e condivide, dirette a diffondere una solida integrità etica ed una forte sensibilità al rispetto delle normative vigenti.

Il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate espressamente a prevenire la commissione delle tipologie di reati previste dal Decreto medesimo (per fatti che, apparentemente commessi nell'interesse o a vantaggio della Società, possono far sorgere a carico della stessa una responsabilità amministrativa da reato).

In considerazione del fatto che il Codice Etico di Gruppo richiama principi di comportamento (tra cui, legalità, correttezza e trasparenza) idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del Modello e costituisce, pertanto, un elemento complementare allo stesso.

2.5. PRESUPPOSTI DEL MODELLO

Nella predisposizione del Modello, AFV Beltrame ha considerato il proprio sistema di controllo interno al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 nelle aree di attività identificate a rischio.

Più in generale, il sistema di controllo interno di AFV Beltrame deve garantire, con ragionevole certezza, il raggiungimento di obiettivi operativi, di informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema di controllo interno riguarda l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi dalle perdite, nel salvaguardare il patrimonio aziendale; tale sistema è volto, inoltre, ad assicurare che il personale operi per il perseguimento degli obiettivi aziendali, senza anteporre altri interessi a quelli di AFV Beltrame;
- l'obiettivo di informazione si traduce nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno e all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- l'obiettivo di conformità garantisce, invece, che tutte le operazioni ed azioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali e delle procedure aziendali interne.

Il sistema di controllo, il cui monitoraggio è rimesso alla funzione di *Internal Auditing*, coinvolge ogni settore dell'attività svolta da AFV Beltrame attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, riducendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interessi.

In particolare, il sistema di controllo interno si basa sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo formalizzato e chiaro nell'attribuzione delle responsabilità;
- sistema procedurale;
- sistemi informatici orientati alla segregazione delle funzioni;
- sistema di controllo di gestione e reporting;
- poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità;
- sistema di comunicazione interna e formazione del personale.

Alla base del sistema di controllo interno di AFV Beltrame vi sono i seguenti principi:

- ogni operazione, transazione e azione deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- nessuno deve poter gestire un intero processo in autonomia (c.d. segregazione dei compiti);

- il sistema di controllo interno deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

2.6. IL SISTEMA DI DELEGHE E PROCURE DELLA SOCIETÀ

Nella predisposizione del Modello, la Società ha tenuto altresì conto della propria organizzazione aziendale, al fine di verificare le aree di attività più esposte al rischio di potenziale commissione di reati.

Al vertice dell'organizzazione, si pone il Consiglio di Amministrazione cui riporta l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delega parte delle proprie attribuzioni ai Consiglieri di amministrazione e altresì attribuisce i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, Business Unit Italiana e della Business Unit Energy agli Amministratori Delegati, i quali, anche disgiuntamente tra loro per gli atti non rimessi all'Assemblea o al Consiglio di Amministrazione o che richiedono firma congiunta, possono assegnare ad altri referenti aziendali poteri di rappresentanza e poteri operativi coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, prevedendo anche limiti di spesa.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza e i limiti di spesa risultano sempre individuati e fissati in maniera coerente con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura nei limiti di quanto necessario all'espletamento dei compiti e delle mansioni oggetto di delega.

Il sistema di deleghe e procure contempera due diverse esigenze: da un lato, garantire la tracciabilità ed evidenza delle operazioni comprese nelle aree a rischio, dall'altro, consentire in ogni caso la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Le procure conferite si dividono in:

- procure generali: rilasciate ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali – connesse al ruolo che il procuratore riveste nella Società quale responsabile di una determinata Direzione/Funzione – per l'esercizio dei poteri in esse contenuti;
- procure speciali: rilasciate per il conseguimento di determinati atti o categorie specifiche di atti con conferimento diretto di poteri; i poteri con esse attribuiti si esauriscono con l'esecuzione dell'operazione oggetto della procura.
- Le procure generali attribuite rispettano i seguenti principi:
 - definiscono in modo specifico e non equivoco i poteri dei delegati;
 - sono aggiornate e comunicate in modo formale al delegato;
 - prevedono adeguati poteri di spesa, necessari per lo svolgimento delle attività aziendali, in funzione del ruolo ricoperto;
 - prevedono ben definiti limiti di spesa.

I poteri conferiti con procura sono esercitati:

- nel rispetto dei budget e delle previsioni;

- nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal sistema di poteri aziendale;
- nel rispetto della tutela del patrimonio aziendale.

La Società ha elaborato uno specifico protocollo (Protocollo n. 0 “Sistema delle deleghe e delle procure”) per la rappresentazione delle deleghe e delle procure esistenti alla data di redazione/revisione del protocollo stesso.

L'OdV sarà sistematicamente tenuto aggiornato dalla Direzione Corporate & Legal sui cambiamenti al sistema delle deleghe e procure tramite reportistica dedicata.

2.7. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA IN MATERIA DI SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

In materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella dettata dalla normativa di riferimento ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., nell'ottica di eliminare, ovvero laddove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi o gravissime.

Il Presidente del C.d.A. (e Amministratore Delegato) riveste anche il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2008. Le specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sono delegate ex art. 16 D.Lgs. 81/2008:

- ai Direttori di stabilimento (*Plant Manager*), per ciascuno stabilimento produttivo siderurgico (di seguito “**Stabilimento**”),
- all'*Energy COO*, con riferimento agli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili (anche solo “**Impianti rinnovabili**”),

cui si affiancano i Dirigenti e i Preposti, anch'essi individuati sulla base della normativa applicabile.

Nell'ambito di tale struttura organizzativa di riferimento del Datore di Lavoro, operano i soggetti di seguito elencati:

- i dirigenti;
- i preposti;
- i Responsabili e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione;
- gli addetti alle misure di primo soccorso e gli addetti all'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi, lotta antincendio ed evacuazione;
- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'esperto qualificato;
- il medico competente e il medico competente coordinatore;
- i lavoratori.

É competenza specifica del Datore di Lavoro sottoscrivere il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), quale formalizzazione organizzata da parte dell'azienda, della valutazione di tutti i rischi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori durante l'esercizio delle rispettive attività e le misure idonee alla prevenzione di infortuni e incidenti attraverso la riduzione del rischio.

I compiti e le responsabilità dei soggetti sopra indicati sono definiti formalmente in coerenza con lo schema

organizzativo e funzionale della Società, con riferimento alle figure specifiche operanti nell'ambito delle attività a rischio reato in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il sistema di gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede un sistema di controllo specifico anche sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera dei Servizi di Prevenzione e Protezione. Nello specifico, il sistema è stato costruito secondo lo standard ISO 45001.

Il sistema prevede inoltre il riesame e l'eventuale modifica delle soluzioni adottate quando vengono scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico (attività svolta per il tramite del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione competente, in funzione di quanto previsto dall'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 e in occasione della riunione periodica, di cui all'articolo 35 del D.Lgs. 81/2008).

Quanto al sistema adottato in materia ambientale, la Società si è dotata di una struttura organizzativa conforme a quella dettata dal D.Lgs. 152/2006 e s.m.i. - Norme in materia ambientale -, nell'ottica di eliminare, ovvero laddove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi per l'ambiente oltre che per la salute dei lavoratori e della popolazione circostante. Nello specifico, il sistema è stato costruito secondo lo standard ISO 14001.

A conferma della funzione datoriale esercitata e dei conseguenti poteri gestionali, organizzativi e di disposizione economica, il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto al Presidente del C.d.A. (e Amministratore Delegato) il ruolo di Responsabile legale della Società per la prevenzione e protezione dell'ambiente, con ogni più ampio potere, nessuno escluso, per dare piena e concreta attuazione alle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia di tutela dell'ambiente. È anche rimessa al Presidente del C.d.A. (e Amministratore Delegato), nella sua funzione datoriale, ogni valutazione in merito all'opportunità di delegare specifiche funzioni in materia di tutela dell'ambiente, mediante delega di funzioni rispondente ai requisiti delineati dalla giurisprudenza a soggetti aziendali dotati di adeguata capacità tecnica, professionalità ed esperienza nella materia. Le specifiche funzioni in materia di tutela dell'ambiente e gestione dei rifiuti sono delegate:

- ai Direttori di stabilimento (*Plant Manager*), per ciascuno Stabilimento;
- all'*Energy COO*, con riferimento agli Impianti rinnovabili.

L'attuale schema organizzativo della Società prevede quindi la formalizzazione delle nomine e deleghe funzionali che assicura le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione e gestione del rischio, anche grazie all'attribuzione di idonei poteri ai soggetti delegati.

Le principali misure preventive adottate dalla Società in relazione ai rischi di reato sono rappresentate dall'adempimento degli obblighi normativi vigenti e dall'ottenimento di Autorizzazioni Integrate Ambientali per ciascun sito produttivo siderurgico. A tal fine, è stato individuato un Gestore del complesso "IPPC" (*Integrated Pollution Prevention Control*) per ciascuno di tali Stabilimenti.

Il sistema di gestione ambientale prevede infine un sistema di controllo specifico sull'attuazione del sistema stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate, attraverso l'opera del servizio ambientale.

La Società verifica periodicamente l'applicazione e l'efficacia delle procedure in vigore anche al fine di un'eventuale modifica delle soluzioni adottate in occasione di mutamenti organizzativi ovvero in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

La Società, inoltre, redige annualmente il proprio Bilancio di Sostenibilità, nel rispetto dei più autorevoli standard di rendicontazione (e.g. GRI, ESRS). Il Bilancio di Sostenibilità presenta una sintesi delle attività svolte e delle prestazioni raggiunte in ambito ESG, alla luce dei dati relativi a varie tematiche materiali,

relative, tra gli altri, ai seguenti aspetti:

- impatto ambientale delle attività di produzione;
- salute, sicurezza e benessere dei lavoratori;
- efficienza energetica;
- qualità del prodotto e del servizio e relazione con i clienti;
- sostenibilità economica;
- sviluppo e formazione delle risorse umane.

2.8. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ “A RISCHIO” E DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI

La Società quindi, sensibile alle esigenze di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività sociali, nonché a tutela della propria reputazione e immagine e di quella del Gruppo Beltrame, ha deciso di condurre un'attenta analisi dei propri strumenti di organizzazione, gestione e controllo, diretta a verificare la corrispondenza dei principi comportamentali e delle procedure già adottate alle finalità previste dal D.Lgs. 231/2001 e, ove si sia reso necessario, ad adeguarli.

Il D.Lgs. 231/2001 prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il modello di organizzazione, gestione e controllo dell'ente individui infatti le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di cui al medesimo Decreto.

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

- Identificazione delle attività a rischio

Anche in considerazione delle attività caratteristiche di AFV Beltrame, le aree a rischio rilevate nel corso della implementazione del Modello e nei successivi aggiornamenti, hanno riguardato, in particolar modo, i reati previsti dagli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quinqies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies.1*, 25 *novies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *quinqiesdecies*, 25 *sexiesdecies* e 25-*septiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

Il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 25 *bis*, 25 *bis.1*, 25 *quater.1*, 25 *sexies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies*, e 25-*duodecies* nonché dei reati transnazionali previsti dall'art. 10 della Legge 146/2006, per quanto non si possa escludere *tout court*, è stato ritenuto estremamente remoto in considerazione delle attività svolte dalla Società ed in ogni caso ragionevolmente coperto dal rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali enunciate nel Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società, che vincola tutti i suoi destinatari alla più rigorosa osservanza delle leggi e delle normative ad essa applicabili.

L'identificazione delle aree a rischio di commissione dei reati, via via, previsti dal D.Lgs. 231/2001 in seguito alle sue modificazioni, è stata realizzata anche attraverso le interviste ai referenti di ciascuna Direzione/Funzione aziendale, come tali provvisti della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività di ciascun singolo settore dell'attività aziendale.

I risultati delle attività sopra descritte, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle aree a rischio-reato), che illustra nel dettaglio i concreti profili di rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001, nell'ambito delle attività di AFV Beltrame. La Matrice delle aree a rischio-reato, aggiornata sulla base dei nuovi rischi-reato introdotti dalle recenti disposizioni normative e delle modifiche organizzative aziendali nel frattempo intervenute, è custodita presso la sede della Società e disponibile per sua consultazione anche sulla *intranet* aziendale.

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 nelle seguenti aree di attività aziendale:

- A Gestione dei rapporti di "alto profilo" istituzionale con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione;
- B Gestione degli acquisti (es. materie prime, semilavorati, impianti e parti di impianti, energia, etc.);
- C Ricerca, negoziazione e stipula di contratti di vendita [anche con Enti committenti Pubblici o comunque tenuti al rispetto della normativa vigente sui contratti pubblici, tramite procedura negoziata o altra procedura a evidenza pubblica];
- D Gestione ed esecuzione dei contratti di vendita [anche con Enti committenti Pubblici o comunque tenuti al rispetto della normativa vigente sui contratti pubblici];
- E Gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti connessi all'attività produttiva e di stabilimento, nonché alla gestione degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- F Gestione del sistema sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza);
- G Gestione del sistema ambientale ai sensi della normativa vigente;
- H Gestione degli adempimenti richiesti dalla normativa vigente non connessi all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni e accertamenti da parte degli Enti Pubblici competenti o delle Autorità di Vigilanza;
- I Gestione degli adempimenti necessari alla richiesta di finanziamenti e/o agevolazioni e predisposizione della relativa documentazione, anche a favore e per conto delle consociate estere;
- J Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori;
- K Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali (es. civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio;
- L Gestione del sistema informativo aziendale;
- M Coordinamento e gestione della contabilità generale e formazione del bilancio;
- N Adempimenti societari;

- O Gestione delle partecipazioni (ivi incluse le acquisizioni di aziende e/o fusioni con altre società private, con particolare riguardo alla partecipazione ad aste competitive);
- P Presentazione delle dichiarazioni fiscali.

Sono stati anche individuati i processi c.d. strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato:

1. Acquisto di beni e servizi;
2. Consulenze e incarichi professionali;
3. Gestione delle risorse umane;
4. Rimborsi spese a dipendenti e spese di rappresentanza;
5. Gestione delle vendite;
6. Liberalità, sponsorizzazioni, donazioni e omaggi;
7. Flussi monetari e finanziari;
8. Contabilità e formazione del bilancio;
9. Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente;
10. Adempimenti e rapporti con gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza;
11. Finanziamenti pubblici ricevuti a qualsiasi titolo;
12. Gestione degli adempimenti societari e dei rapporti con Sindaci e Soci;
13. Sicurezza dei sistemi informativi;
14. Attività connesse a procedimenti giudiziari;
15. Gestione delle dichiarazioni fiscali.

Per ciascuno di tali processi, la Società ha sviluppato e adottato uno specifico “**Protocollo di controllo**” al fine di prevenire, o mitigare, il rischio di commissione del reato nella gestione di ciascuno dei processi richiamati.

Inoltre, per ciascuna famiglia di reato ritenuta rilevante nella realtà aziendale, sono stati formulate le “**Regole comportamentali di carattere generale**” (cfr. par. 2.10) che tutti i Destinatari sono chiamati ad applicare nello svolgimento delle attività sensibili.

2.9. PRINCIPI DI CONTROLLO

AFV Beltrame gestisce i principali processi e le aree di attività a rischio sopra identificate, nel rispetto di principi che appaiono coerenti con le indicazioni fornite dal D.Lgs. 231/2001, garantendone una corretta e concreta applicazione.

I principi che regolano le attività in tali aree e processi sono i seguenti:

- esistenza di regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte;

- esistenza e adeguatezza di procedure per la regolamentazione dello svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di: tracciabilità degli atti, oggettivazione del processo decisionale e previsione di adeguati punti di controllo;
- rispetto e attuazione concreta del generale principio di separazione dei compiti;
- esistenza di livelli autorizzativi a garanzia di un adeguato controllo del processo decisionale, supportato da un sistema di deleghe e procure riguardante sia i poteri autorizzativi interni, dai quali dipendono i processi decisionali dell'azienda in merito alle operazioni da porre in essere, sia i poteri di rappresentanza per la firma di atti o documenti destinati all'esterno e idonei a vincolare la Società nei confronti dei terzi (cosiddette "procure" speciali o generali);
- esistenza di specifiche attività di controllo e di monitoraggio.

AFV Beltrame ha attribuito il compito di verifica della costante applicazione di tali principi, nonché l'adeguatezza e l'aggiornamento degli stessi ai responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, che sono chiamati a interfacciarsi con l'Organismo di Vigilanza, affinché lo stesso sia costantemente informato di eventuali modifiche introdotte nell'organizzazione o nelle attività aziendali e al quale potranno essere richiesti pareri ovvero indicazioni di principio e di orientamento.

2.10. REGOLE COMPORTAMENTALI DI CARATTERE GENERALE

In caso di dubbi circa la corretta attuazione delle seguenti regole comportamentali nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio responsabile ovvero di inoltrare richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

- *Comportamenti da tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di Vigilanza*, modificati dal D.Lgs. n. 75/2020, dalla L. 25/2022, dal D.Lgs. n. 156/2022, nonché da ultimo dalla L. 112/2024 e dalla L. 114/2024.

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti con la Pubblica Amministrazione o con le Autorità di Vigilanza per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, ai Destinatari è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici aziendali di cui al presente Modello e al Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri), per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza italiane o straniere, al fine di influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;

- effettuare prestazioni o pagamenti in favore di collaboratori, fornitori, consulenti, o altri soggetti terzi che operino per conto della Società, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi ovvero in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un Pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il Pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- dare o promettere denaro o altra utilità a soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione o alle Autorità di Vigilanza affinché, nell'interesse di AFV Beltrame, intercedano presso un Pubblico ufficiale ovvero per remunerare quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- favorire, nei processi di acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza (anche subendo l'indebita induzione da questi esercitata mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri);
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o altra utilità a funzionari pubblici o a loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Società. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere l'immagine della Società. I regali offerti devono essere documentati in modo adeguato per consentire le verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza. La condotta è vietata anche in caso di indebita induzione esercitata dai rappresentanti della Pubblica Amministrazione o dell'Autorità di Vigilanza, mediante abuso della loro qualità o dei relativi poteri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione o l'Autorità di Vigilanza in errore di valutazione tecnico-economica sulla documentazione presentata;
- esibire documenti o dati falsi o alterati ovvero rendere informazioni non corrispondenti al vero;
- nell'esecuzione di contratti con clienti pubblici, dissimulare la mancata attuazione degli obblighi contrattuali con espedienti maliziosi o ingannevoli ovvero fornire una prestazione diversa, per qualità e quantità, da quella dovuta;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione o delle Autorità di Vigilanza;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi Pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi Pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- alterare o intervenire abusivamente sui registri informatici della Pubblica Amministrazione al fine di assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società;
- impedire o turbare, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, il corretto svolgimento del procedimento diretto all'erogazione di finanziamenti pubblici, ovvero allontanare gli altri operatori partecipanti al bando di finanziamento;
- nell'ambito dell'erogazione di finanziamenti pubblici, turbare con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, il procedimento amministrativo diretto a stabilire il

contenuto del bando o di altro atto equipollente, al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della Pubblica Amministrazione.

In particolare, è fatto obbligo ai Destinatari di attenersi alle seguenti prescrizioni:

- gli adempimenti devono essere attuati e la documentazione destinata ai Rappresentanti della Pubblica Amministrazione e delle Autorità di Vigilanza deve essere predisposta nel rispetto delle leggi vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, con la massima diligenza e professionalità, in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza devono essere gestiti nell'ambito dei poteri conferiti, secondo principi di massima trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni e agli adempimenti richiesti;
- i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere gestiti procedendo all'identificazione dei responsabili di riferimento per le attività svolte su tali aree a rischio;
- gli incarichi conferiti ai collaboratori esterni (es. fornitori, consulenti) devono essere redatti per iscritto, con indicazione dell'oggetto dell'incarico, del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- sono vietate forme di pagamento in contanti o in natura, fatta eccezione per casi straordinari adeguatamente motivati.

Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, etc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza presunte situazioni di irregolarità o di non conformità eventualmente riscontrate.

È fatto altresì obbligo ai Destinatari dei presenti principi etico-comportamentali di attenersi alle seguenti prescrizioni: in caso di presunta tentata concussione da parte di un pubblico funzionario (da intendersi quale abuso della qualità o potere da parte di un funzionario pubblico al fine di costringere taluno a dare o promettere, allo stesso o a un terzo, denaro o altre utilità non dovute per lo svolgimento dei relativi doveri d'ufficio), il soggetto interessato deve: (i) non dare seguito alla richiesta; (ii) fornire tempestivamente informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Da ultimo, è fatto obbligo ai Destinatari che, per conto della Società, intrattengano rapporti con l'Autorità giudiziaria (nell'ambito di procedimenti di qualsiasi natura) di applicare le medesime regole comportamentali di cui sopra.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla L. 48/2008 e modificati dai D.Lgs. 7, 8/2016 dalla L. n. 272/2019, dalla L. 238/2021, nonché da ultimo dalla Legge 90/2024*

Le seguenti regole di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, sono designati o incaricati alla gestione e manutenzione dei server, delle banche dati, delle applicazioni, dei client e delle reti di telecomunicazione, nonché a tutti coloro che abbiano avuto assegnate password e chiavi di accesso al sistema informativo aziendale.

In particolare, coerentemente con le procedure di sicurezza del sistema informativo di AFV Beltrame, sono adottate le seguenti misure atte a mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis del D.Lgs. 231/2001:

- l'accesso alle informazioni che risiedono sui server e sulle banche dati aziendali, ivi inclusi i client, è limitato da strumenti di autenticazione;
 - gli amministratori di sistema e gli addetti alla manutenzione sono muniti di credenziali di autenticazione;
 - il personale dipendente è munito di univoche credenziali di autenticazione per l'accesso ai client;
 - l'accesso alle applicazioni, da parte del personale IT, è garantito attraverso strumenti di autorizzazione;
 - tutti i server e i laptop aziendali sono aggiornati periodicamente sulla base delle specifiche necessità;
 - la rete di trasmissione dati aziendale è protetta da adeguati strumenti di limitazione degli accessi (firewall e proxy);
 - i dispositivi telematici di instradamento, sono collocati in aree dedicate e protetti al fine di renderli accessibili al solo personale autorizzato;
 - il personale deve astenersi dal diffondere le informazioni ricevute dalla Società per l'uso dei mezzi informatici aziendali e l'accesso a dati, sistemi e applicazioni aziendali;
 - il personale deve attuare i comportamenti richiesti dalla Società e necessari per proteggere il sistema informativo, diretti ad evitare che terzi possano accedervi in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro;
 - il personale deve accedere al sistema informativo aziendale unicamente attraverso i codici di identificazione assegnati, provvedendo alla modifica periodica;
 - il personale deve astenersi da qualsiasi condotta (anche colposa) che possa compromettere la riservatezza e l'integrità delle informazioni e dei dati aziendali;
 - il personale deve astenersi da qualsiasi condotta diretta a superare o aggirare le protezioni del sistema informativo aziendale o altrui;
 - il personale deve conservare i codici identificativi assegnati, astenendosi dal comunicarli a terzi che in tal modo potrebbero accedere abusivamente a dati aziendali riservati;
 - il personale non può installare programmi senza aver preventivamente informato la funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica;
 - il personale non può utilizzare connessioni alternative rispetto a quelle fornite dalla Società nell'espletamento dell'attività lavorativa resa in suo favore;
 - il personale deve astenersi dal porre in essere condotte finalizzate ad alterare o falsificare documenti informatici.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di associazione per delinquere*, introdotti dalla Legge 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015, nonché, da ultimo, dalla Legge 43/2019

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto al reato di associazione per delinquere.

Il reato di associazione per delinquere trova adeguato presidio nei principi del Codice Etico, nel sistema di deleghe e poteri nonché nel Modello nel suo complesso che sembrano fornire principi e regole volte a prevenire il rischio che possa essere costituita un'associazione per delinquere all'interno della Società. Quanto ai possibili reati-fine che potrebbero essere commessi da più persone in forma organizzata

all'interno della Società, essi trovano ulteriore presidio nel complesso di tutte le procedure aziendali volte a regolamentare i ruoli, le responsabilità e le modalità operative di svolgimento delle attività "sensibili" e dei processi strumentali/funzionali alla commissione dei reati-fine dell'associazione per delinquere.

In via generale, la Società richiede il rispetto delle seguenti regole comportamentali, al fine di mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 24 *ter* del D.Lgs. 231/2001:

- massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza, trasparenza, buona fede e tracciabilità della documentazione;
- rispetto del principio di separazione di ruoli e responsabilità;
- massima rispondenza tra i comportamenti effettivi e quelli richiesti dalle procedure interne, prestando particolare attenzione per ciò che concerne lo svolgimento delle attività "sensibili";
- immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza di eventuali situazioni di irregolarità.

È inoltre vietato porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare la fattispecie di associazione per delinquere, nonché, in ogni caso, incoraggiare, sostenere o partecipare ad associazioni per delinquere.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati societari, introdotti dal D.Lgs. n. 61/2002 e modificati dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015, dal D.Lgs. n.38/2017 nonché dal D.Lgs. n. 19/2023*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati societari (in particolare i componenti del Consiglio di Amministrazione) di cui all'art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio, del consolidato e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci e al pubblico un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e del Gruppo;
- garantire la massima collaborazione all'Organismo di Vigilanza e alla Dirigenza Aziendale, assicurando completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, con segnalazione di eventuali conflitti d'interessi;
- osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- assicurare il regolare funzionamento della Società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge.

È inoltre previsto l'espresso obbligo a carico dei soggetti sopra indicati, qualora se ne configuri l'applicabilità, di evitare di:

- rappresentare o trasmettere per l'elaborazione e la rappresentazione in bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali, dati falsi, lacunosi o, comunque, non rispondenti alla realtà, ovvero predisporre comunicazioni sociali che non rappresentino in modo veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società o del Gruppo;
- omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società o del Gruppo;

- restituire conferimenti ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva;
- acquistare o sottoscrivere azioni della Società fuori dai casi previsti dalla legge, con lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, provocando ad essi un danno;
- procedere a formazione o aumento fittizio del capitale sociale, attribuendo azioni per un valore inferiore al loro valore nominale in sede di aumento del capitale sociale;
- porre in essere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, o che comunque ostacolino lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione da parte dei soci e del Collegio Sindacale;
- falsificare in tutto o in parte documenti, nonché omettere informazioni rilevanti, nella procedura di trasmissione della documentazione al notaio per il rilascio del certificato preliminare, nel caso di operazioni straordinarie transfrontaliere.

In relazione al reato di "Corruzione tra privati" (art. 2635 c.c.) è imputabile a titolo di responsabilità amministrativa la società che ponga in essere, anche attraverso la condotta di propri dipendenti, atti di corruzione nei confronti di soggetti apicali di una controparte privata o di loro sottoposti, al fine di influenzarne il comportamento per ottenere un vantaggio per la società stessa.

Per soggetti apicali di una controparte privata si intendono, in particolare, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori, nonché tutti coloro che, nell'ambito organizzativo della società o dell'ente privato, esercitano funzioni direttive; per soggetti sottoposti si intendono coloro che soggiacciono alla direzione o alla vigilanza dei predetti apicali. Nel reato di "Corruzione tra privati", il referente della controparte privata agisce in conflitto di interessi con l'ente di appartenenza, avvantaggiando la società corruttrice in conseguenza del denaro o delle altre utilità ricevute a titolo personale o elargite a favore di terzi allo stesso legati.

Al fine di prevenire quindi il rischio che la Società possa essere imputata del reato di "Corruzione tra privati", è essenziale che le relazioni commerciali con gli altri operatori privati siano informate a correttezza e trasparenza.

Più in particolare è fatto espresso divieto ai Destinatari, anche nel caso agissero per interposta persona ovvero dietro sollecitazione della controparte privata, di:

- offrire e/o promettere e/o concedere denaro o altre utilità in favore di soggetti apicali di società controparti o di loro sottoposti (come sopra definiti) e/o in favore di persone da questi segnalate, al solo fine di influenzarne illecitamente l'indipendenza di giudizio in favore della Società, di accedere in anteprima a informazioni utili per la realizzazione degli obiettivi sociali o comunque di favorire le politiche economiche e commerciali della Società;
- offrire e/o promettere e/o corrispondere omaggi o benefici eccedenti le normali pratiche commerciali e/o di cortesia in favore di soggetti apicali di società controparti o di loro sottoposti (come sopra definiti) al solo fine di ottenere illecitamente condizioni di maggior favore per la Società;
- offrire e/o promettere di assumere e/o assumere persona segnalata dal referente di una controparte privata, quale mezzo volto all'esclusivo fine di ottenere illecitamente condizioni di favore per la Società nell'ambito di un accordo contrattuale o di ottenere, più in generale, favori o vantaggi impropri;

- offrire e/o promettere e/o effettuare pagamenti o riconoscere altre utilità a clienti, fornitori, partner commerciali, che non trovino adeguata giustificazione nel rapporto contrattuale ovvero nelle prassi vigenti;
- sfruttare relazioni esistenti o asserite con un Pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, facendo dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come corrispettivo della mediazione illecita verso il Pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri;
- dare o promettere denaro o altra utilità al referente di una controparte privata con cui la Società intrattenga rapporti, affinché, nell'interesse di AFV Beltrame, interceda presso un Pubblico ufficiale ovvero per remunerare quest'ultimo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Comportamenti corretti e trasparenti devono pertanto improntare l'operato della Società nei confronti dei terzi, sia in sede di negoziazione degli accordi, sia in sede di esecuzione degli stessi, mirando a ottenere condizioni sempre più favorevoli e vantaggiose ricorrendo esclusivamente a pratiche commerciali leali e lecite.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla L. n. 7/2003 e modificati dal D.L. n. 7/2015 nonché dal D.Lgs. 21/2018*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati *con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico*, di cui all'art. 25 *quater* del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto:

- effettuare una valutazione del "rischio paese": deve essere effettuata dai soggetti coinvolti una verifica preventiva per valutare il "rischio paese", ogniqualvolta la Società intenda intraprendere iniziative economiche/commerciali in determinate aree geografiche ritenute a rischio terrorismo;
- verificare preventivamente, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare rapporti d'affari, assicurando la tracciabilità e verificabilità delle verifiche effettuate;
- verifica del beneficiario di qualunque transazione finanziaria.

Infine, nei confronti di terze parti contraenti (a titolo di esempio, collaboratori, consulenti, partner in affari, fornitori, etc.), per conto o nell'interesse della Società, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
 - contenere clausole standard che prevedano il rispetto dei principi etici e delle regole comportamentali sancite nel Codice Etico di Gruppo;
 - prevedere apposite clausole risolutorie del rapporto contrattuale a fronte di violazioni dei principi etici del Gruppo Beltrame.
- *Comportamento da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati contro la personalità individuale introdotti dalla Legge 228/2003 e modificati con la Legge 38/2006, e con la Legge 199/2016, nonché, da ultimo, con la L. 238/2021*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati contro la personalità individuale, di cui all’art. 25 *quinquies* del Decreto.

In via generale ai Destinatari è richiesto di:

- garantire il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro;
- accertare, prima dell’instaurazione del rapporto con i fornitori che utilizzano manodopera (e.g. nell’ambito di appalti), la rispettabilità e l’affidabilità dei medesimi;
- accertare il rispetto degli adempimenti contributivi, retributivi e fiscali e della normativa in materia di lavoro da parte dei fornitori che utilizzano manodopera;
- monitorare l’osservanza, da parte dei fornitori che utilizzano manodopera, degli obblighi di legge in tema di tutela del lavoro minorile e delle donne, condizioni igienico sanitarie e di sicurezza, diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

Ai Destinatari è fatto altresì divieto di instaurare e/o proseguire rapporti con fornitori che utilizzano manodopera in condizioni sfruttamento. Costituisce indice di sfruttamento la sussistenza di una o più delle seguenti condizioni: i) la reiterata corresponsione di retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali applicabili o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; ii) la reiterata violazione della normativa relativa all’orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie; iii) la sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; iv) la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

- *Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita introdotti dal D.Lgs. 231/2007, di autoriciclaggio introdotto dalla Legge 186/2014, nonché, da ultimo, dal D.Lgs. 195/2021*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio, di cui all’art. 25 *octies* del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- astenersi dal compiere ogni condotta che possa in qualsivoglia modo integrare direttamente o indirettamente le predette fattispecie di reato e/o agevolarne o favorirne la relativa commissione. A tale proposito, si integrano le condotte del riciclaggio o dell’impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, quando si sostituisca o trasferisca denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita (i.e. provenienti da delitto ovvero da contravvenzione punita con l’arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi) ovvero si compiano operazioni atte ad ostacolare l’identificazione della loro provenienza illecita, mentre si integra la condotta della ricettazione allorché si acquistino o ricevano ovvero occultino denaro o cose provenienti da un qualsiasi delitto o da contravvenzione (punita con l’arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi). Il reato di autoriciclaggio si configura, invece, nel caso in cui il soggetto agente abbia commesso o concorso a commettere il delitto o la contravvenzione (punita con l’arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi) da cui derivano denaro, beni o altra utilità, dei quali il medesimo soggetto ostacola concretamente l’identificazione della provenienza illecita;

- utilizzare nelle transazioni il sistema bancario, richiedendo anche ai clienti che i pagamenti avvengano esclusivamente tramite tale sistema, che consente la tracciabilità dei trasferimenti finanziari;
- verificare, attraverso le informazioni disponibili, le controparti commerciali al fine di accertare la relativa rispettabilità e affidabilità prima di avviare con essi rapporti d'affari.

Tutti i Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni e compiti aziendali, devono inoltre rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e ai titoli al portatore previste dal D.Lgs. 231/2007, e successive modifiche e integrazioni.

A tale proposito, senza alcun intento esaustivo è fatto espresso divieto di:

- trasferire a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, se non per il tramite di banche o istituti di moneta elettronica o Poste Italiane S.p.A., denaro contante o libretti di deposito bancari o postali al portatore o titoli al portatore in euro o in valuta estera, quando il valore dell'operazione, anche frazionata, sia complessivamente pari o superiore al valore limite previsto dalla normativa vigente;
 - di emettere assegni bancari e postali per importi pari o superiori al valore limite previsto dalla normativa vigente che non rechino l'indicazione del nome o della ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità;
 - girare per l'incasso assegni bancari e postali emessi all'ordine del traente a soggetti diversi da banche o Poste Italiane S.p.A.;
 - effettuare pagamenti su conti correnti esteri nei confronti di persone fisiche residenti in Italia o di enti aventi sede legale in Italia;
 - effettuare versamenti su conti correnti cifrati;
 - effettuare pagamenti su conti correnti di banche operanti in paesi ricompresi nelle liste "tax heaven" e in favore di società "off-shore".
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti introdotti D.Lgs. 184/2021 e modificati dalla Legge 137/2023*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, di cui all'art. 25 *octies*.1 del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- astenersi dal porre in essere o concorrere alla commissione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25 *octies*-1 del D.Lgs. 231/01, ovvero alla violazione dei principi di comportamento di seguito descritti;
- agire nel rispetto dei poteri di rappresentanza e di firma, nell'ambito delle deleghe e procure conferite per l'effettuazione di pagamenti;
- assicurare il corretto utilizzo e l'adeguata conservazione delle credenziali di account relativi a strumenti di pagamento, home banking e piattaforme di pagamento;
- garantire il rispetto della segregazione dei compiti e delle procedure che identificano i soggetti autorizzati all'utilizzo degli strumenti di pagamento diversi dai contanti;

- non utilizzare, in occasione dell'attività lavorativa, carte di credito di colleghi o di soggetti terzi che vengano assegnate dalla Società;
 - non cedere a colleghi o soggetti terzi eventuali carte di credito che vengano assegnate dalla Società;
 - segnalare tempestivamente ai referenti aziendali competenti ogni circostanza per la quale si conosca, si sospetti, o si abbiano ragionevoli motivi per sospettare che siano state compiute, tentate o siano in corso operazioni illecite con l'ausilio di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
 - attenersi al corretto utilizzo dei sistemi, delle apparecchiature, dei dispositivi e degli strumenti informatici della Società, anche in relazione alle operazioni di trasferimento di denaro;
 - archiviare tutta la documentazione a supporto delle attività realizzate con riferimento agli strumenti di pagamento diversi dal contante;
 - astenersi dall'agevolare, attraverso il trasferimento fittizio di denaro, beni o altre utilità, la commissione delle condotte di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati in materia di violazione del diritto di autore introdotti dalla Legge 99/2009 e modificati dalla L. 93/2023*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati in materia di violazione del diritto di autore, di cui all'art. 25 *novies* del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- assicurare il rispetto delle norme interne, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà intellettuale;
 - promuovere il corretto uso di tutte le opere dell'ingegno, compresi i programmi per elaboratore e le banche di dati;
 - curare diligentemente gli adempimenti di carattere amministrativo connessi all'utilizzo di opere protette dal diritto d'autore, nell'ambito della gestione del sistema IT aziendale e nell'uso del web.
 - È fatto espresso divieto ai Destinatari di:
 - realizzare qualunque condotta finalizzata, in generale, alla duplicazione di programmi per elaboratore protetti dal diritto d'autore o le banche di dati sulla memoria fissa del computer;
 - installare programmi per elaboratore senza aver preventivamente informato la Direzione/Funzione aziendale preposta alla gestione della sicurezza informatica.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati colposi introdotti dalla Legge 123/2007*

In ragione dell'attività produttiva svolta nei propri siti industriali, AFV Beltrame risulta potenzialmente esposta al rischio di verificazione di infortuni gravi (con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni), con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte nei

suoi Stabilimenti, ed Impianti rinnovabili, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro, rientranti nel Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato. Nello specifico, relativamente alla Sicurezza e Salute sul Lavoro il sistema è stato costruito secondo lo standard ISO 45001.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi di sicurezza adottati dalla Società per tutti i propri Stabilimenti ed Impianti rinnovabili, a tutela della sicurezza e salute dei dipendenti sul lavoro e al fine di mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure di prevenzione e di protezione predisposte a presidio dei rischi connessi alla sicurezza identificati nei Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito "DVR") redatti per i menzionati Stabilimenti ed Impianti rinnovabili.

In particolare, per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dal D.Lgs. 81/2008, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità in materia di sicurezza all'interno della Società e dei suoi Stabilimenti ed Impianti rinnovabili, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali (a titolo di esempio, il Datore di Lavoro, nonché i Direttori di Stabilimento e l'Energy COO quali Delegati in materia di Sicurezza per lo Stabilimento/Impianto rinnovabile di rispettiva competenza) e alle funzioni aziendali (e.g. Direzione Health & Safety, Direzione Sustainability & Environment, Direzione Human Resources, etc.) a vario titolo coinvolte nella gestione del sistema sicurezza, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale che, nello svolgimento delle proprie attività, sia esposto a rischi connessi alla sicurezza;
- ai soggetti nominati dalla Società ai sensi del D.Lgs. 81/2008 per ciascuno degli Stabilimenti ed Impianti rinnovabili facenti capo alla Società (e.g. i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, gli Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione; gli Incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio, evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; gli addetti al Primo Soccorso; i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori, etc.) di svolgere, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e attribuzioni, i compiti di sicurezza specificamente affidati dalla normativa vigente e previsti nel sistema sicurezza adottato dalla Società;
- al Datore di Lavoro di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza;
- ai preposti di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori degli Stabilimenti ed Impianti rinnovabili, delle misure e delle procedure di sicurezza adottate dalla Società, di contrastare i comportamenti scorretti e pericolosi dei lavoratori e ogni situazione di pericolo, con l'obbligo di sospendere il lavoro, sempre in caso di pericolo grave e immediato, segnalando ai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione eventuali carenze o disallineamenti del sistema sicurezza, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti, impegnati nelle attività degli Stabilimenti ed Impianti rinnovabili della Società, di aver cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, osservando le misure, le procedure di sicurezza e le istruzioni fornite dalla Società, nonché, per un'effettiva protezione dai rischi individuati, utilizzando obbligatoriamente, nello svolgimento delle proprie attività, i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale consegnati dalla Società.

Ogni comportamento contrario al Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di AFV Beltrame, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati ambientali introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati dalla Legge 68/2015, dal D.Lgs. 21/2018 nonché dalla L. n. 137/2023*

In ragione dell'attività produttiva svolta nei propri siti industriali e delle conseguenti attività logistiche correlate all'acquisto/commercializzazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti, nonché in ragione delle attività svolte presso gli Impianti rinnovabili, AFV Beltrame risulta potenzialmente esposta al rischio di verifica di fattispecie riconducibili a reati in materia ambientale (es. scarichi, rifiuti, bonifiche, inquinamento atmosferico, produzione e impiego di sostanze lesive per l'ozono) con conseguente possibile chiamata della stessa a rispondere a titolo di responsabilità amministrativa. Essa, di conseguenza, è particolarmente attenta a promuovere la diffusione di una cultura sulla consapevolezza dei potenziali impatti ambientali, diretti e indiretti (ivi inclusi i rischi in condizioni anomale e di emergenza, della loro significatività e delle misure necessarie al loro contenimento) connessi alle attività svolte nei propri siti, richiedendo, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi delle procedure aziendali previste al fine di tenere sotto controllo le prestazioni ambientali delle proprie attività, rientranti nel Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato.

In via generale, è fatto obbligo a tutti i Destinatari, a vario titolo coinvolti nella gestione dei sistemi ambientali adottati dalla Società per i propri siti, a tutela dell'ambiente e della salute e al fine di mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001, di dare attuazione, ciascuno per la parte di propria competenza e nel rispetto delle deleghe e procure attribuite dalla Società, nonché delle procedure aziendali vigenti in tale ambito, alle misure predisposte a presidio dei rischi connessi all'ambiente.

Per un'effettiva prevenzione dei rischi ed in conformità agli adempimenti prescritti dalla normativa vigente in materia ambientale, nonché in coerenza con la ripartizione di ruoli, compiti e responsabilità all'interno della Società e dei suoi siti, è fatta espressa richiesta:

- ai soggetti aziendali a vario titolo coinvolti nella gestione del sistema di gestione ambientale, di svolgere i compiti loro attribuiti dalla Società in tale materia nel rispetto delle deleghe e procure conferite, nonché delle procedure aziendali esistenti, avendo cura di informare e formare il personale coinvolto, di vigilare sulla corretta osservanza, da parte di tutti i lavoratori, delle misure e delle procedure adottate dalla Società, segnalando eventuali carenze o disallineamenti del sistema, nonché comportamenti ad esso contrari;
- a tutti i dipendenti di aver cura dell'ambiente, osservando le misure, le procedure e le istruzioni fornite dalla Società.

In particolare, ai summenzionati soggetti è richiesto di:

- verificare le autorizzazioni e le iscrizioni dei gestori ambientali cui la Società affida le attività di raccolta, trasporto, recupero e smaltimento dei rifiuti;
- verificare che i fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti, ove richiesto dal D.Lgs. 152/2006 e dalle ulteriori fonti normative e regolamentari, diano evidenza, in base alla natura del servizio prestato, del rispetto della disciplina in materia di gestione dei rifiuti e di tutela dell'ambiente;

- accertare, prima dell'instaurazione del rapporto, la rispettabilità e l'affidabilità dei fornitori di servizi connessi alla gestione dei rifiuti;
- pianificare ed effettuare gli interventi di manutenzione agli impianti e segnalare eventuali anomalie dei sistemi per i quali si rende necessaria una verifica del corretto funzionamento;
- stabilire ed aggiornare procedure di emergenza, al fine di ridurre al minimo gli effetti di qualsiasi scarico accidentale nell'ambiente;
- nel caso di realizzazione di un evento lesivo per l'ambiente, predisporre le misure di prevenzione necessarie, fornendo tempestiva comunicazione alle autorità competenti nei termini di legge;
- attuare rigorosamente gli adempimenti e le misure di ripristino previste nel progetto di bonifica adottato dalle autorità competenti in caso di realizzazione di inquinamento dei siti in cui la Società svolge l'attività di produzione;
- porre in essere tutte le azioni e gli adempimenti necessari e, in ogni caso, richiesti dalla legge al fine di evitare l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema o una compromissione significativa dell'ambiente circostante le aree dove sono dislocati i siti produttivi siderurgici e gli Impianti rinnovabili;
- porre in essere i necessari controlli del livello di radioattività dei rottami in entrata negli Stabilimenti.

È altresì espressamente vietato:

- effettuare scarichi nel suolo o nel sottosuolo di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose, derivanti dall'attività di lavorazione e trasformazione di rottami ferrosi e non ferrosi, in assenza delle autorizzazioni previste dalla legge;
- effettuare emissioni che superino i valori limite indicati dalla vigente normativa;
- porre in essere, contribuire o concorrere a causare la realizzazione di comportamenti – anche colposi – atti a cagionare abusivamente una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili dell'ambiente;
- predisporre o utilizzare un certificato di analisi dei rifiuti falso fornendo false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche del rifiuto stesso;
- utilizzare, detenere o consumare sostanze lesive che riducono lo strato di ozono, come individuate dalla normativa applicabile;
- effettuare interventi di manutenzione e/o demolizione di beni/impianti - che si trovano nei pressi di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette, nonché dei relativi habitat - in assenza delle dovute autorizzazioni previste dalla legge.

Ogni comportamento contrario al Sistema di Gestione Integrato salute, sicurezza e ambiente adottato dalla Società dovrà essere adeguatamente sanzionato, da parte di AFV Beltrame, nell'ambito di un procedimento disciplinare conforme alle previsioni del contratto collettivo nazionale applicabile.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di criminalità organizzata (introdotti dalla L. 94/2009 e modificati dalla Legge 69/2015 nonché dalla Legge 43/2019) e al reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotto dalla L. 116/2009 e modificato dal D.Lgs. 121/2011).*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati di criminalità organizzata e di intralcio alla giustizia, di cui agli artt. 24 *ter* e 25 *decies* del Decreto.

In via generale, i Destinatari hanno l’obbligo di osservare le seguenti prescrizioni:

- astenersi da quei comportamenti che integrano le fattispecie di reato o sebbene non costituiscano di per sé un’ipotesi di reato, possano esserne il presupposto;
- tutte le attività e le operazioni svolte per conto della Società devono essere improntate al massimo rispetto delle leggi vigenti, nonché dei principi di correttezza e trasparenza;
- devono essere rigorosamente rispettate le procedure aziendali in materia di assunzione di personale indipendentemente dalla categoria di appartenenza (dirigenti, quadri, impiegati, operai);
- qualsiasi accordo deve essere stipulato in forma scritta nel rispetto delle procedure aziendali e dandone informativa in via gerarchica;
- è fatto obbligo al personale dipendente di segnalare eventuali pressioni subite allo scopo di rilasciare false dichiarazioni, ovvero, a non rilasciare dichiarazioni nell’ambito di procedimenti penali in corso con le Autorità Giudiziarie.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di ricorrere alla forza fisica, a minacce o all’intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un’indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all’autorità giudiziaria, con l’intento di ottenere una pronuncia favorevole alla Società o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio.

È inoltre vietato:

- intrattenere rapporti con persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale al fine di turbare la loro libertà di autodeterminazione;
 - riconoscere forme di liberalità o altre utilità a dipendenti o terzi che siano persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale per indurli a omettere dichiarazioni o a falsare le stesse, in favore della Società;
 - riconoscere progressioni in carriera, scatti retributivi o incentivi premianti a dipendenti o collaboratori che non trovino adeguata corrispondenza nei piani di sviluppo delle risorse umane e di incentivazioni aziendali o che comunque non rispondano a ragioni obiettive che giustificano l’assunzione di dette iniziative.
- *Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto al reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161 nonché dal D.L. n. 20/2023*

Le attività sensibili individuate in relazione a tale fattispecie di delitto sono riconducibili principalmente al processo strumentale n. 3 “Gestione delle risorse umane” già identificato in relazione ad altri reati previsti nel *corpus* del D.Lgs. 231/01. Pertanto, a tutti i soggetti aziendali, con particolare riguardo a quelli coinvolti nelle attività regolamentate dal citato processo, oltre ad essere richiesto di rispettare i principi di comportamento enunciati nel Codice Etico di Gruppo, è fatto esplicito divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, individualmente o collettivamente,

direttamente o indirettamente, la fattispecie di reato di impiego di lavoratori stranieri il cui permesso di soggiorno è irregolare.

Ai soggetti preposti alla selezione ed assunzione di personale è fatto obbligo di adempiere alle modalità operative ed alle incombenze previste dal D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero” in caso di assunzione di lavoratori stranieri, garantirne il rispetto nel tempo attraverso sistemi di monitoraggio preventivo e assicurare che la gestione delle risorse umane avvenga con modalità e strumenti tali da escludere la configurazione del reato di impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare di cui all’art. 22, comma 12 *bis*, D.Lgs 286/98.

Nello specifico, i soggetti coinvolti nei processi sensibili rilevanti sono tenuti - al fine di mitigare il rischio di commissione delle fattispecie di reato previste dall’art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001 - a:

- conoscere la normativa italiana applicabile;
- adottare un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne in tutte le attività finalizzate alla gestione anagrafica dei lavoratori stranieri;
- rispettare la normativa applicabile in materia di immigrazione, avendo particolare riguardo all’ambito dei procedimenti di assunzione del personale;
- verificare regolarmente, per i cittadini extracomunitari, sia in fase di assunzione o di rinnovo contrattuale, sia nel corso del rapporto lavorativo con l’opportuna cadenza, la sussistenza dei requisiti per la permanenza nel territorio dello Stato e per lo svolgimento dell’attività lavorativa;
- non assumere dipendenti extracomunitari che non siano in regola con i requisiti richiesti dalla legge per soggiornare e svolgere attività lavorativa all’interno del territorio nazionale;
- segnalare all’OdV eventuali criticità o anomalie.

A tal proposito è fatto obbligo a tutti i soggetti aziendali di garantire flussi informativi continui e costanti verso il datore di lavoro e, nel caso di comportamenti difforni da quelli sopra enunciati, di comminare sanzioni disciplinari in caso di violazione.

- *Comportamenti da tenere nell’ambito delle attività “sensibili” rispetto ai reati tributari introdotti dalla Legge 157/2019 e modificati dal D.Lgs. 75/2020*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività “sensibili” rispetto ai reati tributari di cui all’art. 25 *quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, ai Destinatari è richiesto di:

- porre in essere gli adempimenti fiscali e dichiarativi nel rispetto del principio di separazione dei compiti;
- rispettare e applicare tutte le norme tributarie vigenti, eseguendo gli adempimenti fiscali nei termini e con le modalità prescritti dalla normativa applicabile o dall’Autorità fiscale, al fine di garantire la piena compliance alla disciplina di settore, anche avvalendosi di consulenti esterni di comprovata competenza e professionalità;
- rappresentare gli atti, i fatti e i negozi intrapresi in modo da rendere applicabili forme di imposizione fiscale conformi alla reale sostanza economica delle operazioni;

- in tutte le dichiarazioni di natura contabile/fiscale, garantire la veridicità e la completezza dei dati esposti;
- rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da operazioni intercompany, conservando copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione;
- garantire trasparenza nei rapporti con fornitori e consulenti nonché un periodico controllo sull'effettività delle prestazioni rese rispetto alle fatture passive emesse;
- garantire trasparenza nella gestione delle sponsorizzazioni, nonché un periodico controllo sull'effettività delle attività sponsorizzate;
- garantire trasparenza nella gestione delle note spesa, nonché un periodico controllo sui giustificativi;
- garantire trasparenza nei rapporti con la clientela nonché un periodico controllo sulla corretta e integrale esecuzione dei contratti di vendita da parte della Società prima di procedere all'emissione di fatture attive nei confronti del cliente;
- garantire la corretta archiviazione delle scritture contabili obbligatorie e dei documenti di cui è obbligatoria la conservazione;
- collaborare in modo trasparente con le Autorità fiscali, fornendo ad esse tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.
- Inoltre, è fatto divieto di:
 - porre in essere operazioni soggettivamente inesistenti, ossia con fornitore inesistente o fittizio (cartiera) o privo di struttura aziendale;
 - porre in essere operazioni oggettivamente inesistenti, ossia quando l'operazione (bene o servizio acquistato) non è stata mai posta in essere nella realtà (inesistenza oggettiva) oppure è stata posta in essere per quantitativi inferiori a quelli indicati in fattura (inesistenza relativa) oppure quando è fatturata ad un prezzo maggiore rispetto a quello dei beni/servizi acquistati (sovrapprezzo quantitativa);
 - indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi passivi fittizi avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, quando tali fatture o documenti siano registrati nelle scritture contabili obbligatorie o siano detenuti a fine di prova nei confronti dell'Amministrazione finanziaria;
 - indicare nelle dichiarazioni fiscali elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo o elementi passivi fittizi (e.g., costi fittiziamente sostenuti e/o ricavi indicati in misura inferiore a quella reale), sia facendo leva su una falsa rappresentazione nelle scritture contabili obbligatorie sia avvalendosi di altri mezzi idonei ad ostacolare l'accertamento;
 - porre in essere attività e/o operazioni intercompany senza rispettare rigorosamente i requisiti di certezza, inerenza, determinabilità e congruità di tutti i costi generati da tali operazioni, e senza conservare copia di tutta la documentazione e corrispondenza idonea a confermare l'effettività, la congruenza e l'utilità della prestazione;
 - porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (e.g., ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti o alla sovra fatturazione), ovvero volte a creare fondi extracontabili o "contabilità parallele";
 - emettere fatture o altri documenti per operazioni in tutto o in parte non effettuate;
 - presentare documenti di pagamento (modulistica F24) dai contenuti alterati/contraffatti, indicanti crediti inesistenti o comunque non spettanti opposti in compensazione.

- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività "sensibili" rispetto ai reati di contrabbando introdotti dal D.Lgs. 75/2020 e successivamente modificati dal D.Lgs. 141/2024 e in materia di accise introdotti dal D.Lgs. 141/2024²*

I seguenti principi di comportamento di carattere generale si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati di contrabbando di cui all'art. 25 *sexiesdecies* del D.Lgs. 231/2001.

In particolare, con riferimento alle attività di importazione o di esportazione, ai Destinatari è richiesto di:

- rispettare tutte le norme doganali vigenti e versare con puntualità i diritti di confine dovuti;
- garantire la corretta archiviazione della documentazione doganale;
- collaborare in modo trasparente con le Autorità doganali, fornendo ad esse tutte le informazioni richieste, in modo veritiero e completo.

Nella gestione delle attività di *importazione* o di *esportazione*, è fatto divieto di tenere i seguenti comportamenti, anche in concorso con lo spedizioniere:

- introdurre, esportare, far circolare nel territorio doganale ovvero sottrarre alla vigilanza doganale merci non unionali, omettendo di presentare la dichiarazione doganale;
- dichiarare qualità, quantità, origine e valore delle merci, nonché ogni altro elemento occorrente per l'applicazione della tariffa e per la liquidazione dei diritti in modo non corrispondenti all'accertato;
- attribuire, in tutto o in parte, a merci non unionali, importate in franchigia o con riduzione dei diritti stessi, una destinazione o un uso diverso da quello per il quale è stata concessa la franchigia o la riduzione;
- usare mezzi fraudolenti allo scopo di ottenere indebita restituzione di diritti stabiliti per l'importazione delle materie prime impiegate nella fabbricazione di merci che si esportano;
- nelle operazioni di esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare o di perfezionamento, sottoporre le merci a manipolazioni artificiali o ad altri mezzi fraudolenti, allo scopo di sottrarle al pagamento di diritti di confine che sarebbero dovuti;
- in concorso con lo spedizioniere:
 - o far sbarcare, imbarcare o trasbordare, nel territorio dello Stato, merce non unionale omettendo di presentarla al più vicino ufficio dell'Agenzia;
 - o non avere a bordo merci non unionali o in esportazione con restituzione di diritti, nonostante tali merci dovrebbero trovarsi a bordo secondo il manifesto, la dichiarazione sommaria e gli altri documenti doganali;
 - o trasportare merci non unionali nel territorio dello Stato senza essere munito del manifesto, della dichiarazione sommaria e degli altri documenti doganali quando sono prescritti.

Nella gestione delle attività connesse ad adempimenti relativi ad *accise*, è fatto divieto di tenere i seguenti comportamenti:

- con riferimento all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici:
 - o fabbricare o raffinare clandestinamente prodotti energetici;

² Il Modello sarà revisionato - in occasione del prossimo aggiornamento - al fine di recepire le novità normative introdotte con le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 141/2024, che ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto (i) i reati di contrabbando, già in parte previsti dall'art. 25 *sexiesdecies* prima della riforma, ora modificati e integrati dal D.Lgs. 141/2024 (in sostituzione del d.P.R. 43/1973) e (ii) i reati in materia di accise, introdotti *ex novo* e disciplinati dal D.Lgs. 504/1995 («*Testo unico delle disposizioni legislative concernenti le imposte sulla produzione e sui consumi e relative sanzioni penali e amministrative*»).

- sottrarre con qualsiasi mezzo i prodotti energetici, compreso il gas naturale, all'accertamento o al pagamento dell'accisa;
 - destinare ad usi soggetti ad imposta od a maggiore imposta prodotti esenti o ammessi ad aliquote agevolate;
 - effettuare operazioni di miscelazione non autorizzate dalle quali si ottengono prodotti soggetti ad una accisa superiore a quella assoluta sui singoli componenti;
 - rigenerare prodotti denaturati per renderne più facile ed elusivo l'impiego in usi soggetti a maggiore imposta;
 - detenere prodotti energetici denaturati in condizioni diverse da quelle prescritte per l'ammissione al trattamento agevolato;
 - detenere o utilizzare prodotti ottenuti da fabbricazioni clandestine o da miscelazioni non autorizzate;
- con riferimento all'alterazione di congegni, impronte e contrassegni:
- contraffare, alterare, rimuovere, guastare o rendere inservibili, al fine di sottrarre prodotto all'accertamento, misuratori, sigilli, bolli, punzoni, marchi di verifica od altri congegni, impronte o contrassegni prescritti dall'amministrazione finanziaria o apposti dalla Guardia di finanza;
 - fare uso, al fine di sottrarre prodotto all'accertamento, di sigilli, bolli, punzoni, marchi di verifica od altre impronte o contrassegni prescritti dall'amministrazione finanziaria o apposti dalla Guardia di finanza contraffatti od alterati, ovvero senza autorizzazione;
 - detenere, senza autorizzazione, congegni, sigilli, bolli o punzoni identici a quelli usati dall'amministrazione finanziaria o dalla Guardia di finanza, anche se contraffatti.
- *Comportamenti da tenere nell'ambito delle attività sensibili rispetto ai reati contro il patrimonio culturale introdotti dalla L. 22/2022*

I seguenti principi di comportamento si applicano ai Destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, siano coinvolti nelle attività "sensibili" rispetto ai reati contro il patrimonio culturale, di cui all'art. 25 *septiesdecies* del Decreto.

In via generale, a tali soggetti è richiesto di:

- gestire in modo corretto le attività della Società che si svolgano all'interno dei relativi impianti, contigui ad aree qualificate come bene paesaggistico dal Codice dei Beni Culturali (es. fiume Retrone, torrenti, canali idroelettrici, zone di tutela fluviale, corsi d'acqua iscritti negli elenchi previsti dal Testo Unico delle disposizioni di legge sulle acque ed impianti elettrici, etc.);
- non deturpare o imbrattare gli eventuali beni paesaggistici situati nelle aree circostanti a terreni di proprietà della Società e in particolare quelli che si trovino nei Comuni di Vicenza e Altavilla Vicentina (es. di ambiti per l'istituzione di parchi e riserve naturali e archeologiche e di tutela paesaggista, nonché territori di protezione esterna dei parchi, etc.);
- non deturpare, distruggere o imbrattare gli eventuali beni culturali di proprietà della Società (ad es. il ponte sito nel terreno di Vicenza).

SEZIONE TERZA

3. ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. PREMESSA

L'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 231/2001 prevede che la funzione di vigilare e di curare l'aggiornamento del Modello sia affidata ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso rimessi.

A tale proposito, le Linee Guida di Confindustria evidenziano che, sebbene il D.Lgs. 231/2001 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla legge e, quindi, assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e complessità organizzativa dell'ente.

AFV Beltrame, in ragione della sua attuale struttura organizzativa, ha ritenuto di istituire un organo collegiale, composto da n. 3 componenti, funzionalmente dipendente dal Consiglio di Amministrazione e da questo nominato, che, per la composizione scelta, possa assicurare la conoscenza delle attività aziendali, competenze in *auditing e risk assessment* e - al contempo - abbia autorevolezza e indipendenza tali da poter garantire la credibilità delle relative funzioni.

L'Organismo di Vigilanza è stato definito in modo da poter garantire i seguenti requisiti:

- Autonomia e indipendenza: detto requisito è garantito dall'assenza di alcun riporto gerarchico all'interno dell'organizzazione e dalla facoltà di reporting al massimo vertice aziendale;
- Professionalità: detto requisito è garantito dal bagaglio di conoscenze professionali, tecniche e pratiche, di cui dispongono i componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- Continuità d'azione: con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale di AFV Beltrame.

3.2. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 3 anni ed è, in ogni caso, rieleggibile nella stessa composizione.

Non potrà essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In ogni caso, il componente dell'Organismo di Vigilanza è - e sarà - scelto tra soggetti che non abbiano rapporti di parentela con i soci e con gli Amministratori, che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Il componente interno non potrà essere scelto tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano la responsabilità delle aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovrà appartenere alle aree di business aziendale. I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall'incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso, o di assunzione di nuova mansione incompatibile con i requisiti per la composizione dell'OdV.

La revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire esclusivamente per giusta causa e previa delibera del Consiglio di Amministrazione di AFV Beltrame.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti:

- l'omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell'Organismo stesso;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza;
- per i componenti legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l'avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato potrà chiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Costituisce, invece, causa di decadenza dell'intero Organismo di Vigilanza:

- l'accertamento di un grave inadempimento da parte dell'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti di verifica e controllo;
- la sentenza di condanna della Società, anche non divenuta irrevocabile, ovvero una sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti ex art. 444 c.p.p. (c.d. sentenza di patteggiamento), ove risulti dagli atti l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall'incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi al Consiglio di Amministrazione a mezzo PEC.

3.3. FUNZIONI E POTERI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse. Il Regolamento è successivamente trasmesso al Consiglio di Amministrazione per la relativa presa d'atto.

All'Organismo di Vigilanza sono affidati i seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e osservanza del Modello;
- promuovere eventuali esigenze di aggiornamento del Modello.

Tali compiti sono svolti dall'Organismo attraverso le seguenti attività:

- vigilanza sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello;

- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, con particolare riferimento ai comportamenti riscontrati nel contesto aziendale;
- verifica dell'effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- proposte di aggiornamento del Modello nell'ipotesi in cui si renda necessario e/o opportuno effettuare correzioni e/o adeguamenti dello stesso, in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali;
- comunicazione su base continuativa al Consiglio di Amministrazione in ordine alle attività svolte;
- comunicazioni periodiche al Collegio Sindacale su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte, ovvero per eventuali violazioni dei vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con la Direzione/Funzione aziendale competente nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di AFV Beltrame, differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato e cassette postali per le comunicazioni cartacee), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con le Direzioni/Funzioni aziendali.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- emanare disposizioni e ordini di servizio intesi a regolare l'attività dell'Organismo e predisporre/aggiornare l'elenco delle informazioni, dette "**Flussi informativi**", che devono pervenire dalle Direzioni/Funzioni aziendali;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- disporre che i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte delle strutture organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo ovvero di aggiornamento del Modello.

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti, che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

All'Organismo di Vigilanza è riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione un budget di spesa adeguato per lo svolgimento delle relative funzioni. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere e, in caso di spese eccedenti il budget approvato, dovrà essere autorizzato direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

3.4. REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Come sopra già anticipato, al fine di garantire la piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle relative funzioni, l'Organismo di Vigilanza comunica direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società e al Collegio Sindacale.

Il riporto a siffatti organi sociali, competenti a convocare l'Assemblea, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori, affidato - per previsione legislativa e statutaria - ai soci.

Segnatamente, l'Organismo di Vigilanza riferisce, sia al Consiglio di Amministrazione sia al Collegio Sindacale, lo stato di fatto sull'attuazione del Modello, gli esiti dell'attività di vigilanza svolta e gli eventuali interventi opportuni per l'implementazione del Modello:

- in modo continuativo nei confronti del Consiglio di Amministrazione e, almeno semestralmente, attraverso una relazione scritta;
- periodicamente nei confronti del Collegio Sindacale, su richiesta dello stesso in ordine alle attività svolte e nell'ambito di un incontro annuale con il Collegio per un reciproco aggiornamento sulle verifiche di competenza;
- occasionalmente nei confronti del Collegio Sindacale, nei casi di presunte violazioni poste in essere dai vertici aziendali o dai Consiglieri di Amministrazione, potendo ricevere dal Collegio Sindacale richieste di informazioni o di chiarimenti.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in qualsiasi momento e, al contempo, potrà - a sua volta - richiedere al Consiglio di Amministrazione della Società di essere convocato ogni volta che ravveda l'opportunità di un esame o di un intervento in materie inerenti il funzionamento e l'efficace attuazione del Modello o in relazione a situazioni specifiche.

A garanzia di un corretto ed efficace flusso informativo, l'Organismo ha inoltre la possibilità, al fine di un pieno e corretto esercizio dei suoi compiti, di richiedere chiarimenti o informazioni direttamente ai soggetti aventi le principali responsabilità operative.

3.5. FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

Detti flussi riguardano tutte le informazioni e i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dai protocolli adottati e da ciascun documento che concorre a costituire il Modello.

Sono stati, pertanto, istituiti precisi obblighi gravanti sugli organi sociali e sul personale di AFV Beltrame:

- su base periodica, informazioni, dati, notizie e documenti che costituiscano deroghe e/o eccezioni rispetto alle procedure aziendali, previamente identificati dall'Organismo di Vigilanza e da quest'ultimo formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'Organismo medesimo (c.d. "**Flussi informativi**"). Con particolare riferimento alla periodicità di invio dei Flussi informativi come definita dall'Organismo di Vigilanza, si precisa che il riferimento è all'anno solare o sue frazioni e che i Flussi informativi devono essere inviati entro 30 giorni dalla fine del periodo di riferimento;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, previamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti alle singole Direzioni/Funzioni.

Devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento della Società o di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.Lgs. 231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario, in particolare per i reati ricompresi nel D.Lgs. 231/2001;
- attività di controllo svolte dai responsabili di altre direzioni aziendali dalle quali siano emersi fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/2001 o del Modello;
- modifiche nel sistema delle deleghe e delle procure, modifiche statutarie o modifiche dell'organigramma aziendale;
- notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- segnalazione di infortuni gravi (omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, in ogni caso qualsiasi infortunio con prognosi iniziale di 40 giorni e, in ogni caso, la cui durata sia superiore ai 40 giorni) occorsi a dipendenti, addetti alla manutenzione, appaltatori e/o collaboratori presenti nei luoghi di lavoro della Società;
- gli esiti delle eventuali azioni intraprese a seguito di segnalazione di accertata violazione del Modello, l'avvenuta irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione del Modello, nonché i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni.

L'omesso invio di informazioni all'Organismo di Vigilanza integra violazione del presente Modello.

Nell'esercizio del proprio potere ispettivo, l'Organismo di Vigilanza può accedere liberamente a tutte le fonti di informazione di AFV Beltrame, nonché prendere visione di qualsiasi documento della Società e consultare dati relativi alla stessa.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte nell'espletamento dei compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite dall'Organismo di Vigilanza, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

3.6. SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

Con il D.Lgs. n. 24/2023 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" il legislatore ha modificato la disciplina del c.d. "Whistleblowing"³.

La nuova normativa ha modificato il D.Lgs. n. 231/2001, sostituendo le disposizioni che erano state introdotte con la Legge n. 179 del 2017 e disponendo che il Modello debba prevedere canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e l'integrazione del sistema disciplinare.

La Società supporta e incoraggia le segnalazioni da chiunque in buona fede abbia notizia certa o un ragionevole sospetto, fondato su elementi di fatto precisi e concordanti, che sia avvenuta o che possa avvenire una violazione del Modello, del Codice Etico di Gruppo, della normativa nazionale o del diritto dell'Unione Europea⁴.

³ Il D.Lgs. 24/2023 menzionato accorda la protezione in favore delle seguenti categorie di segnalanti: dipendenti; lavoratori autonomi; collaboratori; liberi professionisti; consulenti; volontari; tirocinanti; azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. La protezione accordata dal D.Lgs. 24/2023 si applica anche nei casi di:

- rapporti giuridici non ancora iniziati, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Inoltre, le misure di protezione come di seguito specificate, si applicano, oltre al segnalante, anche ai seguenti soggetti:

- al facilitatore, persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali la stessa lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

⁴ Ai sensi del D.Lgs. 24/2023, da intendersi come:

- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori:
 - appalti pubblici;
 - servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - sicurezza e conformità dei prodotti;
 - sicurezza dei trasporti;
 - tutela dell'ambiente;
 - radioprotezione e sicurezza nucleare;
 - sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
 - salute pubblica;
 - protezione dei consumatori;
 - tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea, nonché quelli riguardanti il mercato interno,
- comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato;

A tal proposito, la Società mette a disposizione e promuove un canale di segnalazione dedicato (i.e. piattaforma informatica), raggiungibile attraverso il [sito web](#) della Società (per dettagli cfr. la [Policy Whistleblowing](#) adottata dalla Società), che permette di presentare segnalazioni di illeciti occorsi nel contesto lavorativo secondo le seguenti modalità:

- scritta, tramite l'indirizzo <https://beltramegroup.integrityline.com/>;
- orale, registrando un messaggio vocale attraverso la piattaforma informatica oppure tramite incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, facendo pervenire la richiesta utilizzando le modalità previste per la segnalazione scritta.

Tali modalità di trasmissione delle segnalazioni sono volte a garantire la massima riservatezza dell'identità dei segnalanti, anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei loro confronti.

Il canale di segnalazione garantisce la tutela dei segnalanti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Il canale di segnalazione assicura in tutti i casi la riservatezza e l'anonimato (se richiesto) 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 segnalazioni sono gestite dal Comitato Whistleblowing. Le segnalazioni sono analizzate, valutate e un avviso di ricezione è inviato al segnalante (ove questi non sia rimasto anonimo) entro sette giorni dal ricevimento della segnalazione. Se opportuno, il segnalante (se identificato) e il segnalato possono essere convocati per ottenere maggiori informazioni; sono svolti tutti gli accertamenti e le indagini necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione, in conformità con le procedure interne applicabili.

Non sono prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

Nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate, ovvero di chi viola le misure di tutela del segnalante, trovano applicazione le sanzioni disciplinari previste per violazioni delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello, come riportato al par. 4 (Sistema Sanzionatorio).

Al segnalante è dato riscontro in merito agli esiti dell'istruttoria entro tre mesi dalla segnalazione.

L'OdV è tempestivamente informato laddove la segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sono stati altresì istituiti canali di comunicazione per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza, consistenti in:

- un indirizzo di posta elettronica dedicato, odv@beltrame-group.com;
- **cassette postali** per le segnalazioni cartacee.

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea nei settori sopra indicati.

SEZIONE QUARTA

4. SISTEMA SANZIONATORIO

4.1. DESTINATARI E APPARATO SANZIONATORIO E/O RISOLUTIVO

Il presente Modello prevede un sistema disciplinare applicabile in caso di violazioni delle procedure e delle disposizioni ivi indicate, nonché delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo.

Il sistema disciplinare predisposto è volto a prevenire la commissione degli illeciti amministrativi dipendenti dai reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. L'azienda, infatti, ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, le sanzioni disciplinari ritenute più adeguate al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni operate dal giudice in sede penale.

Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla Direzione/Funzione e/o agli organi societari competenti, anche su impulso dell'Organismo di Vigilanza ove di competenza.

- *Personale dipendente*

L'inosservanza delle procedure e delle disposizioni indicate nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare.

L'adozione, da parte di un dipendente della Società, di un comportamento qualificabile, in base a quanto indicato al comma precedente, come illecito disciplinare, costituisce inoltre violazione dell'obbligo dei lavoratori di eseguire con la massima diligenza i compiti loro affidati, attenendosi alle direttive della Società, così come previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti (di seguito "**CCNL applicabile**").

Sulla base del CCNL applicabile, al personale dipendente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) richiamo verbale;
- ii) ammonizione scritta;
- iii) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- iv) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- v) licenziamento.

Tali sanzioni saranno comminate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e saranno proporzionate a seconda della loro gravità.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le violazioni dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati, si prevede che:

- i) incorre nel provvedimento disciplinare del richiamo verbale il dipendente che:
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione non abbia rilevanza esterna;
 - non si sottoponga alla formazione rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023;
- ii) incorre nel provvedimento disciplinare dell'ammonizione scritta il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione verbale;
 - violi, per mera negligenza, le procedure aziendali, le prescrizioni del Codice Etico di Gruppo o adottati, nello svolgimento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni contenute nel Modello, qualora la violazione abbia rilevanza esterna;
- iii) incorre nel provvedimento disciplinare della multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile l'ammonizione scritta;
 - per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, leda l'efficacia del Modello con comportamenti quali:
 - l'effettuazione, con colpa grave, di false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo (cfr. par. 3.6);
 - la violazione delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante (cfr. par. 3.6);
 - l'inosservanza reiterata e/o immotivata dell'obbligo di informativa all'Organismo di Vigilanza, laddove l'assenza dei flussi non consenta all'OdV di svolgere l'attività conferita dal D.Lgs. 231/2001 e dal Modello;
 - la reiterata inosservanza degli adempimenti previsti dalle prescrizioni indicate nel Modello, nell'ipotesi in cui riguardano un procedimento o rapporto in cui è parte la Pubblica Amministrazione;
- iv) incorre nel provvedimento disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni il dipendente che:
 - risulti recidivo, durante il biennio, nella commissione di infrazioni per le quali è applicabile la multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
 - violi le disposizioni concernenti i poteri di firma e il sistema delle deleghe attribuite con riguardo ad atti e documenti rivolti alla Pubblica Amministrazione;
 - effettui, con dolo, false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti le violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo;

- ostacoli, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione ex D.Lgs. 24/2023 relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo (cfr. par. 3.6);
 - violi le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023 così da generare atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante (cfr. par. 3.6);
- v) incorre nel provvedimento disciplinare del licenziamento il dipendente che:
- eluda fraudolentemente le prescrizioni del Modello attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di uno dei reati ricompreso fra quelli previsti nel D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione alla disciplina e alla diligenza nel lavoro, talmente grave da far venire meno la fiducia dell'azienda nei confronti del lavoratore;
 - adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento che si ponga palesemente in contrasto con le prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico di Gruppo, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un atto che provoca alla Società grave nocimento morale e materiale che non consente la prosecuzione del rapporto, neppure in via temporanea;
 - violi il sistema di controllo interno attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione di documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione agli organi preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;
 - risulti recidivo per le infrazioni di cui ai punti iii) e iv), limitatamente alle segnalazioni false o infondate effettuate con dolo o colpa grave e alle violazioni delle misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante ai sensi del D.Lgs 24/2023 (cfr. par. 3.6).

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse verranno applicate nel rispetto delle procedure previste dal CCNL applicabile.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno esser comminati prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra elencate saranno determinate in relazione:

- alla gravità delle violazioni commesse e proporzionate alle stesse;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla prevedibilità dell'evento;
- alla intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la violazione ed alla conseguente intensità del vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Le sanzioni disciplinari (così come previsto dall'art. 7 L. 300/70) ed il Codice Etico di Gruppo, sono portate a conoscenza del lavoratore mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

- *Collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza*

L'inosservanza delle procedure indicate nel Modello adottato dalla AFV Beltrame ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza della Società, in violazione del D.Lgs. 24/2023:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

- *Lavoratori subordinati con la qualifica di dirigenti*

La violazione delle norme di legge, delle disposizioni del Codice Etico di Gruppo e delle prescrizioni previste dal presente Modello commesse da dirigenti, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, nonché, in generale, l'assunzione di comportamenti idonei ad esporre la Società all'applicazione di sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 231/2001, potranno determinare

l'applicazione delle sanzioni di cui alla contrattazione collettiva per le altre categorie di dipendenti, nel rispetto degli artt. 2106, 2118 e 2119 cod. civ., nonché dell'art. 7 Legge 300/1970.

L'accertamento di eventuali violazioni, nonché dell'inadeguata vigilanza e della mancata tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza, potranno determinare a carico dei lavoratori con qualifica dirigenziale, la sospensione a titolo cautelare dalla prestazione lavorativa, fermo il diritto del dirigente alla retribuzione.

In via generale, al personale dirigente possono essere comminate le seguenti sanzioni:

- i) sospensione dal lavoro;
- ii) risoluzione del rapporto di lavoro.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 cod. civ.

▪ *Misure nei confronti degli Amministratori*

In caso di violazione accertata del Modello da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà tempestivamente l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società affinché provvedano ad assumere o promuovere le iniziative più opportune ed adeguate, in relazione alla gravità della violazione rilevata e conformemente ai poteri previsti dalla vigente normativa e dallo Statuto.

In particolare, in caso di violazioni del Modello di lieve entità da parte di uno o più Amministratori, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere direttamente all'irrogazione della misura sanzionatoria del richiamo formale scritto o della revoca temporanea delle procure.

In caso invece di violazioni del Modello da parte di uno o più Amministratori di particolare rilevanza in quanto dirette in modo univoco ad agevolare ovvero a commettere un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le misure sanzionatorie (quali a mero titolo di esempio, la sospensione temporanea dalla carica e, nei casi più gravi, la revoca dalla stessa) saranno adottate dall'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove gli Amministratori:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni in violazione del D.Lgs. 24/2023 relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione in violazione del D.Lgs. 24/2023 relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

- *Misure nei confronti degli apicali*

In ogni caso, anche la violazione dello specifico obbligo di vigilanza dei sottoposti gravante sugli apicali comporterà, da parte della Società, l'assunzione delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione, da una parte, alla natura e gravità della violazione commessa e, dall'altra, alla qualifica del medesimo apicale che dovesse commettere la violazione.

- *Soggetti aventi rapporti contrattuali/commerciali*

La violazione delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico di Gruppo da parte dei soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, potrà determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ovvero il diritto di recesso dal medesimo fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Il medesimo meccanismo sanzionatorio si applica anche laddove i soggetti aventi rapporti contrattuali, commerciali o accordi di partnership con la Società, in violazione del D.Lgs. 24/2023:

- abbiano effettuato, con dolo, false o infondate segnalazioni relative ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerenti a violazioni del Modello e del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano ostacolato, anche senza successo, l'effettuazione di una segnalazione relativa ad una condotta illecita ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero inerente alla violazione del Modello o del Codice Etico di Gruppo;
- abbiano violato le misure adottate dalla Società volte a garantire la tutela dell'identità del segnalante e/o generato o messo in atto atteggiamenti ritorsivi o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante.

SEZIONE QUINTA

5. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello sono - per espressa previsione legislativa - una responsabilità rimessa al Consiglio di Amministrazione. Ne deriva che il potere di adottare eventuali aggiornamenti del Modello compete, dunque, al Consiglio di Amministrazione, che lo eserciterà mediante delibera con le modalità previste per la sua adozione.

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE SESTA

6. INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, AFV Beltrame ha definito un programma di comunicazione e formazione finalizzato a garantire una corretta divulgazione e conoscenza del Modello e delle regole di condotta in esso contenute, nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, con differente grado di approfondimento in ragione del diverso livello di coinvolgimento delle stesse nelle attività a rischio.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con la Direzione *Human Resources* e con i responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello.

In relazione alla comunicazione del Modello, AFV Beltrame si impegna a:

- diffondere il Modello nel contesto aziendale attraverso la pubblicazione sulla intranet aziendale, sulla piattaforma dedicata alla formazione e/o con qualsiasi altro strumento ritenuto idoneo;
- predisporre una comunicazione, che assuma, a discrezione della Società e a seconda delle diverse categorie di dipendenti, la forma elettronica o cartacea;
- organizzare specifici incontri formativi nell'ambito del quale illustrare il D.Lgs. 231/2001, il Modello adottato, nonché i principi del D.Lgs. 24/2023 e pianificare sessioni di formazione anche in occasione di aggiornamenti e/o modifiche del Modello, nelle modalità ritenute più idonee.

In ogni caso, l'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e le prescrizioni del Modello adottato sarà differenziata nei contenuti e nelle modalità in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

L'attività di formazione coinvolge tutto il personale in forza, nonché tutte le risorse di volta in volta inserite nell'organizzazione aziendale. A tale proposito, le relative attività formative sono previste e concretamente effettuate sia al momento dell'assunzione, sia in occasione di eventuali mutamenti di mansioni, nonché a seguito di aggiornamenti e/o modifiche del Modello.