

TECHINT

CIMIMONTUBI



Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex D. Lgs. 231/2001

TECHINT

CIMIMONTUBI



Parte Generale

Definizioni	4
1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante.....	5
2. Le Linee Guida.....	7
3. Modello e Codice di Comportamento	8
4. Il Modello.....	9
4.1 La costruzione del Modello.....	9
4.2 La funzione del Modello	10
4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello	10
4.4 L'adozione del Modello e successive modifiche	11
5. I Processi Sensibili di Techint Cimimontubi.....	12
6. L'organismo interno di vigilanza (OdV)	14
6.1 Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza e requisiti. Nomina e revoca	14
6.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza.....	14
6.3 <i>Reporting</i> dell'OdV verso il vertice aziendale.....	16
6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie.....	17
6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni	18
7. L'adozione del Modello nel Gruppo.....	18
7.1 L'adozione del Modello da parte delle Società Controllate	18
7.2 Nomina dell'OdV, funzioni e poteri di coordinamento dell'OdV.....	19
8. La formazione delle risorse e la diffusione del Modello	21
8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti.....	21
8.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner	21
9. Sistema disciplinare	22
9.1 Funzione del sistema disciplinare	22
9.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai.....	22
9.2.1 Sistema disciplinare.....	22
9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni	22
9.3 Misure nei confronti dei dirigenti	23
9.4 Misure nei confronti degli Amministratori	23
9.5 Misure nei confronti dei Sindaci	23
9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner	23
10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello	25

- “CCNL”: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato da Techint Cimimontubi (CCNL degli addetti all’industria metalmeccanica privata e di installazione di impianti);
- “Circolare di Assonime”: la Circolare n. 68 adottata da Assonime in data 19 novembre 2002, per la costruzione dei modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- “Codice di Comportamento”: Codice di comportamento adottato da Techint Cimimontubi con delibera del 21 novembre 2003 e destinato ad essere adottato da tutte le società industriali del settore Europa;
- “Consulenti”: coloro che agiscono in nome e/o per conto di Techint Cimimontubi sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale;
- “Dipendenti”: tutti i dipendenti di Techint Cimimontubi (compresi i dirigenti);
- “D.Lgs. 231/2001”: il decreto legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001 e successive modifiche;
- “Linee Guida”: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successive modifiche e integrazioni;
- “Modello”: il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001;
- “Operazione Sensibile”: operazione o atto che si colloca nell’ambito dei Processi Sensibili e può avere natura commerciale, finanziaria, di lobby tecnico-politica o societaria;
- “Organi Sociali”: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e il Collegio Sindacale di Techint Cimimontubi;
- “Organismo di Vigilanza” o “OdV”: organismo interno preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento;
- “P.A.”: la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio;
- “Partner”: controparti contrattuali di Techint Cimimontubi, quali ad es. società di servizi, agenti, partner, sia persone fisiche sia persone giuridiche, con cui la società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata (società, associazione temporanea d’impresa, *joint venture*, consorzi, ecc.), ove destinati a cooperare con l’azienda nell’ambito dei Processi Sensibili;
- “Processi Sensibili”: attività di Techint Cimimontubi nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- “Reati”: i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001;
- “Società Controllate”: società controllate direttamente o indirettamente da Techint Cimimontubi;
- “Techint Cimimontubi”: Techint Cimimontubi S.p.a.

1. Il D. Lgs. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito.

Il D.Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti fattispecie:

- (a) i reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) i reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo;
- (c) i reati informatici e di trattamento illecito dei dati
- (d) alcune fattispecie di reati in materia societaria;
- (e) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- (f) i reati contro la personalità individuale;
- (g) i reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato;
- (h) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- (i) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet;
- (j) il "reato transnazionale", che sussiste qualora si tratti di reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: i) sia commesso in più di uno Stato; ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- (k) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- (l) i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

Per una più ampia trattazione del D.Lgs. 231/01 si rinvia all'Appendice.

2. Le Linee Guida

Techint Cimimontubi, nella predisposizione del presente Modello si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria e alla Circolare Assonime, come di volta in volta aggiornate alla luce delle integrazioni delle fattispecie tipiche di reato.

Tuttavia, la scelta eventuale di non adeguare il Modello ad alcune indicazioni contenute nelle Linee Guida e nella Circolare Assonime non inficia la validità dello stesso - come peraltro precisano espressamente le Linee Guida -. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, ben può discostarsi dai codici citati che, per loro natura, hanno carattere generale.

Per la più ampia trattazione dei principi dettati dalle Linee Guida e dalla Circolare Assonime, si rinvia all'Appendice.

3. Modello e Codice di Comportamento

Le regole di comportamento contenute nel presente Modello sono coerenti con quelle del Codice di Comportamento, pur avendo il presente Modello finalità specifiche in ottemperanza al D.Lgs. 231/01.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice di Comportamento rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale da parte di Techint Cimimontubi allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia aziendale” che la società riconosce come propri e sui quali richiama l’osservanza da parte di tutti i Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell’azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa da reato in base alle disposizioni del decreto medesimo). Il Modello detta delle regole e prevede procedure che devono essere rispettate al fine di costituire l’esimente per la società ai fini della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001.

4.1 La costruzione del Modello

In ottemperanza al D.Lgs. 231/2001, Techint Cimimontubi ha avviato un progetto interno finalizzato a garantire la predisposizione del Modello di cui all'art. 6 del citato decreto.

La predisposizione del presente Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 ed ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche alle Linee Guida e alla Circolare di Assonime.

Sebbene l'adozione del presente Modello costituisca una "facoltà" dell'ente e non un obbligo, Techint Cimimontubi ha deciso di procedere con la sua predisposizione ed adozione in quanto consapevole che tale sistema rappresenti un'opportunità per migliorare la sua *corporate governance*.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si è articolato il lavoro di individuazione delle aree a rischio, sulle cui basi si è poi dato luogo alla predisposizione del presente Modello.

- 1) **"As-is analysis"**. L'identificazione dei Processi Sensibili è stata attuata attraverso il previo esame della documentazione aziendale (Codice di Comportamento, principali procedure esistenti, organigrammi, ecc.) e una serie di interviste con i soggetti responsabili nell'ambito della struttura mirate all'individuazione e comprensione dei Processi Sensibili e dei sistemi e procedure di controllo già adottati in relazione ai medesimi.

Obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quale modalità vi sia la potenziale possibilità di commettere i Reati.

L'analisi è stata condotta principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto/un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio, nonché sulle attività sociali capaci di influire sulla commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D. Lgs. 231/2001.

Si è in tal modo ricavata una rappresentazione dei Processi Sensibili, dei controlli già esistenti e delle relative criticità, con particolare *"focus"* agli elementi di *"compliance"* e controllo specifici per soddisfare i requisiti del Modello. I Processi Sensibili di Techint Cimimontubi sono quelli descritti al successivo cap. 5.

- 2) **Effettuazione della "gap analysis"**. Sulla base dei Processi Sensibili individuati, delle procedure e controlli già adottati, nonché delle previsioni e finalità del D. Lgs. 231/2001, si sono individuate le azioni di miglioramento delle attuali procedure interne e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "specifico" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D. Lgs. 231/01.
- 3) **Predisposizione del Modello**. Il presente Modello è costituito da una *"Parte Generale"* e da singole *"Parti Speciali"* predisposte per quelle specifiche categorie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001, il cui compimento è stato ritenuto astrattamente ipotizzabile in ragione dell'attività economica svolta da Techint Cimimontubi.

La prima Parte Speciale (**Parte Speciale n. 1**) è denominata "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" e trova applicazione per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi degli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001.

La seconda Parte Speciale (**Parte Speciale n. 2**) è denominata "Reati Societari" e si applica per le tipologie specifiche di Reati previste ai sensi dell'art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001.

La terza Parte Speciale (**Parte Speciale n. 3**) è denominata “Salute e sicurezza dei lavoratori” e si applica per le tipologie di reati previsti dall’art. 25 septies del D. Lgs. 231/2001.

4.2 La funzione del Modello

L’adozione e l’efficace attuazione del Modello non solo migliora nei limiti previsti dallo stesso, la sua *corporate governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati ma consente a Techint Cimimontubi di beneficiare dell’esimente prevista dal D. Lgs. 231/2001.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei Reati mediante la individuazione dei Processi Sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

I principi contenuti nel presente Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del Reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di Techint Cimimontubi, anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall’altro, grazie ad un monitoraggio costante dell’attività, a consentire a Techint Cimimontubi di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del Reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, che operino per conto o nell’interesse della società nell’ambito dei Processi Sensibili di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice di Comportamento e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge) - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per se stessi, ma anche per la società.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività dell’Organismo di Vigilanza sull’operato delle persone rispetto ai Processi Sensibili e la comminazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

4.3 Principi ed elementi ispiratori del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto conto delle procedure e dei sistemi di controllo (rilevati in fase di “*as-is*”) esistenti e già ampiamente operanti in azienda, ove giudicati idonei a valere anche come misure di prevenzione dei Reati e controllo sui Processi Sensibili.

Conformemente a quanto previsto anche dalle Linee Guida e dalla Circolare di Assonime, sono state considerate le *policy* e le procedure esistenti che, previo eventuale adeguamento, potessero essere qualificabili come generali elementi costitutivi del Modello, ovvero:

- il Codice di Comportamento;
- il sistema organizzativo aziendale;
- le *policy* e le procedure aziendali;
- il sistema di deleghe di poteri e delle procure;
- il sistema di comunicazione al personale;
- il sistema disciplinare.

Il presente Modello, fermo restando la sua finalità peculiare descritta al precedente paragrafo 4.2 e relativa al D. Lgs. 231, si inserisce nel più ampio sistema di controllo costituito principalmente dalle regole di *corporate governance* e dal sistema di procedure già in essere in azienda.

Principi cardine a cui il Modello si ispira sono:

- ⇒ le Linee Guida di Confindustria e la Circolare di Assonime in base alle quali è stata predisposta la mappatura dei **Processi Sensibili** di Techint Cimimontubi;
- ⇒ i requisiti indicati dal D.Lgs. 231/2001 ed in particolare:

- la attribuzione ad un **Organismo di Vigilanza** del compito di promuovere l'attuazione efficace e corretta del Modello anche attraverso il monitoraggio dei comportamenti aziendali ed il diritto ad una informazione costante sulle attività rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - la messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di **risorse** (umane e finanziarie) adeguate a supportarlo nei compiti affidatigli ed a raggiungere risultati ragionevolmente ottenibili;
 - l'attività di **verifica del funzionamento** del Modello con conseguente aggiornamento periodico (controllo *ex post*);
 - l'attività di **sensibilizzazione e diffusione** a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- ⇒ i principi generali di un adeguato sistema di controllo interno ed in particolare:
- la **verificabilità e documentabilità** di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001;
 - il rispetto del principio della **separazione delle funzioni**;
 - la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
 - la comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni rilevanti.

4.4 L'adozione del Modello e successive modifiche

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, Techint Cimimontubi ha ritenuto necessario procedere con l'adozione del presente Modello.

Essendo il presente Modello un "atto di emanazione dell'organo dirigente" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001) le successive modifiche e integrazioni sono rimesse alla competenza dell'OdV ed in seguito ratificate del Consiglio di Amministrazione, salva la facoltà di quest'ultimo di delegare uno o più Amministratori Delegati. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione ratificherà annualmente tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato. In pendenza di ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione, l'efficacia provvisoria delle modifiche apportate dall'Amministratore Delegato non è sospesa.

5. I Processi Sensibili di Techint Cimimontubi

Dall'analisi dei rischi condotta da Techint Cimimontubi ai fini del D. Lgs. 231/2001 è emerso che i Processi Sensibili allo stato riguardano principalmente:

- a. le relazioni con la P.A.;
- b. i reati societari;
- c. i reati transnazionali;
- d. i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro.

Gli altri reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 appaiono solo astrattamente e non concretamente configurabili e, a seguito dell'effettuazione delle interviste con i soggetti aventi ruoli di responsabilità nell'organizzazione aziendale e della verifica delle prassi aziendali invalse nella stessa, non sono emersi Processi Sensibili che possano riguardare dette fattispecie di reato.

Di seguito sono elencate le attività che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

a) Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

- partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani o stranieri per l'assegnazione di commesse
- richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o stranieri e utilizzo degli stessi;
- la gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali;
- assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne;
- rapporti con le pubbliche autorità locali estere per conto di Techint Cimimontubi da parte dei Consulenti e dei Partner;
- gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.).
- approvvigionamento di beni e servizi;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- gestione delle iniziative di business (omaggi, liberalità, sponsorizzazioni, ecc);
- gestione dei rimborsi spese;
- gestione della tesoreria.

b) Processi Sensibili nella gestione della società (reati societari)

- predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato);
- operazioni su azioni e quote proprie, operazioni sul capitale e destinazione degli utili;
- rapporti con le Autorità e gli organi deputati al controllo.

c) Processi Sensibili nel rapporto con controparti contrattuali e società infragruppo

- gestione dei rapporti negoziali posti in essere con clienti e fornitori appartenenti a gruppi esteri/multinazionali;
- gestione dei rapporti con società del gruppo, anche estere.

d) Processi sensibili in relazione agli infortuni nei luoghi di lavoro

- Ogni processo produttivo di beni o servizi realizzato mediante l'impiego di lavoratori

- Gestione delle emergenze, degli incendi, delle situazioni di pericolo
- Gestione dei processi di implementazione della normativa antinfortunistica
- Adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e di sicurezza sui luoghi di lavoro
- Processi di controllo del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro – sistema di deleghe e procure.

Si rinvia alle rispettive Parti Speciali per una più dettagliata descrizione dei Processi Sensibili sopra elencati.

L'OdV ha il potere di individuare eventuali ulteriori attività a rischio che – a seconda dell'evoluzione legislativa o dell'attività aziendale – potranno essere ricomprese nell'elenco dei Processi Sensibili.

6. L'Organismo interno di Vigilanza (OdV)

6.1 Identificazione dell'Organismo interno di Vigilanza e requisiti. Nomina e revoca

In base alle previsioni del D. Lgs. 231/2001, l'organismo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento deve essere un organismo della società (art. 6. 1, b) del D. Lgs. 231/2001) e dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Le Linee Guida e la Circolare di Assonime suggeriscono che si tratti di un organo diverso dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore unico e dal Collegio Sindacale, caratterizzato da autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione nonché, per quanto attiene in particolare alle Linee Guida, da onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

In particolare, per "autonomia" e "indipendenza" si intende che l'OdV debba rispondere, nello svolgimento di questa sua funzione, solo al massimo vertice gerarchico (Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione e anche Collegio Sindacale) e che sia dotato di autonomi poteri e dotazioni finanziarie.

Applicando tali principi alla realtà aziendale di Techint Cimimontubi e in considerazione della specificità dei compiti che fanno capo all'OdV, il relativo incarico è stato affidato, con la medesima delibera sopra indicata, ad un collegio composto dal responsabile della funzione di Internal Audit di Techint Finanziaria S.r.l., dal responsabile dell'Area Legale di Techint Finanziaria S.r.l. e dal vice presidente di Techint S.p.a.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che il suddetto collegio è stato riconosciuto come il più adeguato ad assumere il ruolo di OdV, dati i requisiti di onorabilità, autonomia, indipendenza, professionalità che contraddistinguono i componenti nonché la possibilità di una continuità d'azione che si richiede per tale funzione. A tal riguardo si fa presente che l'OdV è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo e inoltre, per assicurarne l'indipendenza, che esso risponde al massimo vertice aziendale, ossia direttamente al Consiglio di Amministrazione nel suo insieme, dal quale viene nominato e revocato.

E' pertanto rimesso al suddetto organo il compito di svolgere - in qualità di OdV - le funzioni di vigilanza e controllo previste dal Modello.

Tenuto conto della peculiarità delle responsabilità attribuite all'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richiesti, nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, l'OdV di Techint Cimimontubi si può avvalere di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendessero a tal fine necessarie.

La nomina dell'OdV e la revoca dal suo incarico sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV esercita la sua funzione sino a quando non è revocato, per il venir meno dei suoi requisiti o, in ogni caso, per l'eventuale sua inadeguatezza a svolgere il suo ruolo.

6.2 Funzioni e poteri dell'organismo interno di vigilanza

All'OdV è affidato il compito di vigilare:

- A. sull'osservanza del Modello da parte dei *I) Dipendenti, II) degli Organi Sociali, III) dei Consulenti e dei Partner*;
- B. sull'efficacia ed efficienza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati;
- C. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

A tal fine, all'OdV sono altresì affidati i compiti di:

- i. Verifiche e controlli:

- a. attuare le procedure di controllo previste dal Modello anche tramite l’emanazione di disposizioni (regolamentari e/o informative) interne;
 - b. condurre ricognizioni sull’attività aziendale ai fini dell’aggiornamento della mappatura dei Processi Sensibili;
 - c. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Techint Cimimontubi, soprattutto nell’ambito dei Processi Sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in un apposito rapporto da esporsi in sede di *reporting* agli Organi Sociali deputati;
 - d. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere a lui trasmesse o tenute a sua disposizione (vedi in dettaglio il successivo cap. 6.4);
 - e. coordinarsi con le altre funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività in relazione alle procedure stabilite nel Modello. A tal fine, l’OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale che ritiene rilevante e deve essere costantemente informato dal *management*: a) sugli aspetti dell’attività aziendale che possono esporre Techint Cimimontubi al rischio concreto di commissione di uno dei Reati; b) sui rapporti con i Consulenti e con i Partner che operano per conto della società nell’ambito di Operazioni Sensibili;
 - f. attivare e svolgere le inchieste interne, raccordandosi di volta in volta con le funzioni aziendali interessate per acquisire ulteriori elementi di indagine.
- ii. Formazione:
- a. coordinarsi con il responsabile Risorse Umane per la definizione dei programmi di formazione per il personale e del contenuto delle comunicazioni periodiche da inoltrare ai Dipendenti e agli Organi Sociali, finalizzate a fornire agli stessi la necessaria sensibilizzazione e le conoscenze di base della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001;
 - b. predisporre ed aggiornare con continuità, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, lo spazio nell’Intranet del Gruppo contenente tutte le informazioni relative al D. Lgs. 231/2001 e al Modello;
 - c. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria al fine della sua efficace attuazione, contenente istruzioni d’uso, chiarimenti o aggiornamenti dello stesso;
- iii. Sanzioni:
- a. coordinarsi con il *management* aziendale per valutare l’adozione di eventuali sanzioni disciplinari, fermo restando la competenza di quest’ultimo per l’irrogazione della sanzione e il relativo procedimento disciplinare (si rinvia in merito a questo punto al successivo cap. 9);
- iv. Aggiornamenti:
- a. interpretare la normativa rilevante e verificare l’adeguatezza del Modello a tali prescrizioni normative;
 - b. valutare le esigenze di aggiornamento del Modello;
 - c. indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione delle risorse finanziarie (sia in entrata che in uscita), già presenti in Techint Cimimontubi, per introdurre alcuni accorgimenti idonei a rilevare l’esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

Norma generale

Le attività poste in essere dall’OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando tuttavia che l’organo amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un’attività di valutazione sull’adeguatezza del suo intervento.

L’OdV ha libero accesso presso tutte le funzioni della società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.

Al fine di garantire che l’attività dell’OdV sia efficace e penetrante, fatta salva la necessità che l’OdV sia un organo riferibile alla Società e fermo restando il suo potere e responsabilità per la

vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, egli può avvalersi non solo dell'ausilio di tutte le strutture della società ma altresì - sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità - di consulenti esterni, con specifiche competenze professionali in materia, per l'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie alla funzione di controllo. Tali consulenti dovranno sempre riferire i risultati del proprio operato all'OdV.

Nel contesto delle procedure di formazione del *budget* aziendale, il Consiglio di Amministrazione deve approvare una dotazione di risorse finanziarie, proposta dall'OdV stesso, della quale costui potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei suoi compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

La definizione degli aspetti attinenti alla continuità dell'azione dell'OdV, quali ad esempio la calendarizzazione della sua attività, la verbalizzazione delle riunioni (in caso di organo collegiale), la disciplina dei flussi informativi dalle strutture aziendali all'Organismo, sono rimesse ad un regolamento di funzionamento interno da adottarsi da parte dell'OdV, nel rispetto di quanto previsto nel presente Modello.

L'OdV ha, come previsto dalla legge, autonomi poteri di iniziativa e controllo ai fini di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di Dipendenti, Partner o Organi Sociali, poteri questi che sono demandati ai competenti Organi Sociali (Presidente, Amministratore Delegato, Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Assemblea).

L'autonomia e l'indipendenza che devono connotare le attività dell'OdV hanno reso necessario introdurre alcune forme di tutela in suo favore, al fine di garantire l'efficacia del Modello e di evitare che la sua attività di controllo possa ingenerare forme di ritorsione a suo danno (si pensi all'ipotesi in cui dagli accertamenti svolti dall'OdV possano emergere elementi che riconducano ai massimi vertici aziendali la responsabilità per il Reato, il tentativo di commissione del Reato o la violazione del presente Modello). Pertanto, le decisioni in merito a remunerazione, promozioni, trasferimento o sanzioni disciplinari relative al membro (o ai membri in caso di organismo collegiale) dell'OdV sono attribuite alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

6.3 Reporting dell'OdV verso il vertice aziendale

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità, all'esigenza di eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello e alla segnalazione delle violazioni accertate.

A tal fine, l'OdV ha due linee di *reporting*:

1. La prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente e Vice Presidente.
2. La seconda verso il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. A tal fine, l'OdV incontra il Consiglio di Amministrazione ogni sei mesi e, annualmente, predispone un rapporto scritto per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale sulla sua attività svolta (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, le verifiche specifiche di cui al successivo cap. 10 e l'esito delle stesse, l'eventuale aggiornamento della mappatura dei processi Sensibili, ecc.).

Qualora l'OdV rilevi criticità riferibili a qualcuno dei soggetti referenti, la corrispondente segnalazione è da destinarsi prontamente a uno degli altri soggetti sopra indicati.

In particolare, il *reporting* ha ad oggetto:

- a) l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV;
- b) le eventuali criticità (e spunti per il miglioramento) emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni a Techint Cimimontubi, sia in termini di efficacia del Modello (cfr. anche precedente paragrafo 6.2 e successivo cap. 10).

Gli incontri con il Consiglio di Amministrazione devono essere verbalizzati e copia dei verbali devono essere custodite dall'OdV.

Fermo restando i termini di cui sopra, il Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato hanno comunque facoltà di convocare in qualsiasi momento

l'OdV il quale, a sua volta, ha la facoltà di richiedere, attraverso le funzioni o i soggetti competenti, la convocazione dei predetti organi per motivi urgenti.

L'OdV deve, inoltre, coordinarsi con i soggetti competenti per i diversi profili specifici e precisamente:

- con l'Area Legale (ad esempio, per l'interpretazione della normativa rilevante, per la modifica o integrazione della mappatura dei Processi Sensibili, per determinare il contenuto delle clausole contrattuali), nonché per gli adempimenti societari che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- con il responsabile delle Risorse Umane in ordine alla formazione del personale ed ai procedimenti disciplinari;
- con il responsabile dell'Amministrazione e Finanza in ordine al controllo dei flussi finanziari.

6.4 Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie

L'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Dipendenti, degli Organi Sociali, dei Consulenti e dei Partner in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Techint Cimimontubi ai sensi del D. Lgs. 231/2001. I flussi informativi verso l'OdV sono effettuati in ottemperanza a specifiche procedure [●].

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono segnalare all'OdV le notizie relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare le segnalazioni relative alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, dei Reati con le modalità e nei limiti e con le modalità eventualmente previste contrattualmente;
- i Dipendenti con la qualifica di dirigente avranno l'obbligo di segnalare all'OdV le violazioni indicate al successivo capitolo 9.2.2 lett. b), c) e d) commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente desidera segnalare le violazioni indicate al successivo capitolo 9.2.2, lo stesso deve contattare il suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce direttamente all'OdV. I Consulenti e i Partner effettuano le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al successivo capitolo 9 (Sistema Disciplinare);
- Le segnalazioni dovranno essere inoltrate all'OdV personalmente o per iscritto in forma non anonima. I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso sarà assicurata la riservatezza e l'anonimato 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;
- l'OdV, al fine di poter adottare i conseguenti provvedimenti, segnalerà agli organi competenti eventuali segnalazioni improprie.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i Reati qualora tali indagini coinvolgano Techint Cimimontubi, i suoi Dipendenti o componenti degli Organi Sociali;
- le richieste di assistenza legale inoltrate alla società dai Dipendenti, ai sensi del CCNL, in caso di avvio di procedimento giudiziario per i Reati nei confronti degli stessi;
- i rapporti eventualmente preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali potrebbero emergere fatti, atti, eventi od

omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001;

- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni, qualora essi siano legati a commissione di Reati o violazione delle regole di comportamento o procedurali del Modello;
- le violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro e i mutamenti rilevanti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, rilevati da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione;

6.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsto nel presente Modello è conservato dall'OdV in un apposito *data base* (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni. L'accesso al *data base* è consentito ai membri del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione, salvo che non riguardino indagini nei loro confronti, nel qual caso sarà necessaria l'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, sentito il Collegio Sindacale e sempre che tale accesso non sia comunque garantito da norme di legge vigenti.

7. L'adozione del Modello nel Gruppo

7.1 L'adozione del Modello da parte delle Società Controllate

I Modelli delle Società Controllate dovranno essere coerenti con i principi e le regole generali del presente Modello.

Per la parte inerente ai Processi Sensibili, i Modelli delle Società Controllate sono adeguati alla specifica realtà aziendale in cui le stesse operano.

Techint Cimimontubi dovrà comunicare (come sopra) tempestivamente alle Società Controllate ogni modifica ed integrazione apportata eventualmente al presente Modello.

Tali modifiche saranno recepite anche nel Modello delle Società Controllate, se adeguate alle realtà di quest'ultime, con apposita determinazione del Consiglio di Amministrazione.

Ogni eventuale modifica o integrazione del proprio Modello, eventualmente apportata su iniziativa delle singole Società Controllate dovrà essere comunicata all'OdV di Techint Cimimontubi.

7.2 Nomina dell'OdV, funzioni e poteri di coordinamento dell'OdV

Nell'adottare il proprio Modello, i Consigli di Amministrazione delle Società Controllate nominano il proprio Compliance Officer incaricato di svolgere i compiti di vigilanza sull'applicazione del Modello stesso.

E' attribuita alla responsabilità delle singole Società Controllate l'attuazione del Modello nel proprio ambito, in relazione ai propri Processi Sensibili.

Resta compito primario dell'OdV delle singole Società Controllate l'esercizio dei controlli sulle attività delle stesse relativamente ai propri Processi Sensibili secondo le procedure di seguito descritte, avvalendosi dei servizi messi a disposizione, attraverso apposito contratto, da Techint Cimimontubi.

Il Modello delle singole Società Controllate prevede un'attività di *reporting* reciproco tra il proprio OdV e l'OdV di Techint Cimimontubi.

Ferma restando l'attribuzione delle responsabilità in capo alle singole Società Controllate riguardo all'attuazione del proprio Modello in relazione ai propri Processi Sensibili e ferma restando la competenza primaria del proprio OdV ad esercitare i relativi controlli secondo le procedure di seguito descritte, è attribuito all'OdV di Techint Cimimontubi, quale società controllante, il potere di dare impulso e di coordinare l'attività diretta all'applicazione del Modello stesso nell'ambito delle singole Società Controllate, al fine di assicurarne una corretta ed omogenea attuazione, con la possibilità di porre in essere direttamente specifiche azioni di controllo finalizzate ad assicurare l'efficacia del Modello all'interno delle stesse.

In particolare, l'OdV di Techint Cimimontubi, nel rispetto dell'autonomia delle singole Società Controllate e dei limiti imposti da disposizioni di legge (ad esempio, per quanto concerne la segretezza aziendale, la tutela della privacy, ecc.):

- può svolgere funzioni di coordinamento riguardo alle attività di verifica e controllo nonché di applicazione del Modello, in caso di richiesta da parte dell'OdV delle società controllate;
- propone, sulla base delle verifiche congiunte di cui sopra, l'aggiornamento del Modello medesimo laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso;
- effettua, congiuntamente con l'OdV delle singole Società Controllate e su richiesta dell'OdV delle stesse, particolari azioni di controllo sulle stesse in relazione al rispetto del Modello, tenuto conto dei suoi Processi Sensibili, con facoltà di accedere alla documentazione rilevante delle stesse.

Le singole Società Controllate riconoscono tutti i poteri ivi contemplati all'OdV di Techint Cimimontubi.

Il coordinamento tra l'OdV di Techint Cimimontubi e l'OdV delle singole Società Controllate è garantito dall'attività di informazione nei confronti di Techint Cimimontubi, mediante comunicazioni scritte o incontri verbalizzati, che ha ad oggetto:

- semestralmente, l'attività svolta dall'ufficio dell'OdV delle controllate, le eventuali carenze o necessità di miglioramento riscontrate sulle procedure di cui al Modello adottato, le azioni eventualmente intraprese al fine di prevenire i Reati, ecc.
- ogni qualvolta ve ne sia la necessità, le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

8. La formazione delle risorse umane e la diffusione del Modello

8.1 Formazione ed informazione dei Dipendenti

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo di Techint Cimimontubi garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nei Processi Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile Risorse Umane e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

- **La comunicazione iniziale**

L'adozione del presente Modello è comunicata dall'Amministratore Delegato a tutti i Dipendenti presenti in azienda al momento dell'adozione stessa.

Ai nuovi assunti, invece, viene consegnato un set informativo (es. Codice di Comportamento, CCNL, Modello Organizzativo, Decreto Legislativo 231/2001, ecc.), con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Essi sono destinati a frequentare inoltre corsi di formazione e di aggiornamento *on line*.

- **La formazione**

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della società.

In particolare, Techint Cimimontubi ha previsto livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione (comunicazione Intranet di carattere interattivo, corsi in aula, corsi *on line*).

8.2 Informazione ai Consulenti ed ai Partner

I Consulenti ed i Partner devono essere informati del contenuto del Modello e dell'esigenza di Techint Cimimontubi che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D.Lgs. 231/2001.

9.1 Funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della società.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

9.2 Misure nei confronti di quadri, impiegati ed operai**9.2.1 Sistema disciplinare**

La violazione da parte dei dipendenti soggetti al CCNL applicato in Techint Cimimontubi delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui agli artt. 23 e ss. del suddetto CCNL, e precisamente:

1. **richiamo verbale;**
2. **ammonizione scritta;**
3. **multa;**
4. **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;**
5. **licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 25.**

Restano ferme - e si intendono qui richiamate - tutte le previsioni di cui all'art. 23 del CCNL, tra cui:

- l'obbligo - in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare - della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per il richiamo verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non decorsi 5 giorni dalla contestazione dell'addebito (nel corso dei quali il dipendente potrà presentare le sue giustificazioni);
- l'obbligo di motivare al dipendente e comunicare per iscritto la comminazione del provvedimento.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al *management* aziendale.

9.2.2 Violazioni del Modello e relative sanzioni

Fermi restando gli obblighi per la società nascenti dallo Statuto dei Lavoratori, i *comportamenti sanzionabili* sono i seguenti:

- A) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello (ad esempio non osservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'OdV in merito a informazioni prescritte, omissione di controlli, ecc.) o

adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o alle procedure ivi richiamate;

- B) violazione di procedure interne previste o richiamate dal presente Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello o dalle procedure ivi richiamate che esponano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei Reati;
- C) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello, o alle procedure ivi richiamate, e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- D) adozione, nell'espletamento di attività connesse ai Processi Sensibili, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, o con le procedure ivi richiamate, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV e del responsabile delle Risorse Umane, rimanendo quest'ultimo responsabile della concreta applicazione delle misure disciplinari qui delineate su eventuale segnalazione dell'OdV e sentito il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata.

9.3 Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività connesse con i Processi Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, la società provvede ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal CCNL per i dirigenti di aziende industriali dalla stessa applicato.

9.4 Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale che prende gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'assemblea dei soci al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

9.6 Misure nei confronti dei Consulenti e dei Partner

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività per Techint Cimimontubi è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti (cfr. Parte Speciale n. 1).

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento del danno qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

10. Verifiche sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza che l'OdV svolge continuamente sull'effettività del Modello (e che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso), l'OdV effettua periodicamente specifiche verifiche sulla reale capacità del Modello alla prevenzione dei Reati, preferibilmente coadiuvandosi con soggetti terzi in grado di assicurare una valutazione obiettiva dell'attività svolta.

Tale attività si concretizza in una verifica a campione dei principali atti societari e dei contratti di maggior rilevanza conclusi da Techint Cimimontubi in relazione ai Processi Sensibili e alla conformità degli stessi alle regole di cui al presente Modello.

Inoltre, viene svolta una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dall'OdV, degli eventi considerati rischiosi e della consapevolezza dei Dipendenti e degli Organi Sociali rispetto alla problematica della responsabilità penale dell'impresa con verifiche a campione.

Le verifiche sono condotte dall'OdV che si avvale, di norma, del supporto di altre funzioni interne che, di volta in volta, si rendano a tal fine necessarie.

Le verifiche e il loro esito sono oggetto di *report* annuale al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. In particolare, in caso di rilevata inefficienza del Modello, l'OdV esporrà i miglioramenti da attuare.

Il decreto legislativo n. 231/2001 e la normativa rilevante

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, che ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito, quali la *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la *Convenzione del 26 maggio 1997*, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione nella quale sono coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e la *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il D. Lgs. 231/2001, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*" ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

La nuova responsabilità introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la P.A., l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti fattispecie:

- (a) reati commessi nei rapporti con la P.A.;
- (b) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo¹;
- (c) reati informatici e di trattamento illecito dei dati²
- (d) alcune fattispecie di reati in materia societaria³;
- (e) i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico⁴;
- (f) i reati contro la personalità individuale⁵;
- (g) i reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato⁶;
- (h) il reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili⁷;

¹ Tale tipologia è stata introdotta dall'art. 6 della Legge 23 novembre 2001 n. 409 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*bis*.

² Fattispecie inserita con dall'art. 7, comma 1, L. 18 marzo 2008, n. 48

³ Tale tipologia è stata introdotta dall'art. 3 del D. Lgs. 11 aprile 2002 n. 61 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-*ter*.

⁴ Tale tipologia è stata introdotta dall'art. 3 della Legge 14 gennaio 2003 n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 25 *quater*. Il citato art. 3 ha ratificato e dato esecuzione alla Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999.

⁵ Tale tipologia è stata introdotta dall'art. 5 della Legge 11 agosto 2003, n. 228 che ha inserito nel D. Lgs. 231/200 l'art. 25 *quinqüies*.

⁶ Tale tipologia è stata introdotta dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62 ("Legge Comunitaria 2004"), entrata in vigore il 12 maggio 2005, ha recepito nel nostro ordinamento la predetta Direttiva 2003/6/CE, unitamente alle relative direttive di attuazione, modificando il D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo unico in materia di intermediazione finanziaria) e il D.Lgs. 231/2001 (Responsabilità Amministrativa degli Enti).

⁷ Tale tipologia è stata introdotta dall'art. 8, L. 9 gennaio 2006, n. 7 che ha inserito nel D. Lgs. 231/200 l'art. 25 *quater. 1*.

- (i) il reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet⁸;
- (j) il “reato transnazionale”, che sussiste qualora si tratti di reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: i) sia commesso in più di uno Stato; ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato⁹;
- (k) i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro¹⁰.
- (l) i reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita¹¹

a) Reati contro la P.A.

- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n. 1 c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- Corruzione per un atto d’ufficio (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.).

b) Reati in tema di “falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo”

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 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.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 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.).

c) Reati informatici e di trattamento illecito dei dati

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.).
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.).
- Installazione di apparecchiature atte 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.).

⁸ Tale tipologia è stata introdotta dall’art. 8, L. 6 febbraio 2006, n. 38 che ha modificato nel D. Lgs. 231/200 l’art. 25 *quinquies*.

⁹ Tale tipologia è stata introdotta dall’art. 3, L. 16 marzo 2006, n. 146.

¹⁰ Tali fattispecie sono state introdotte dalla Legge 3 agosto 2007 n. 123 la quale ha introdotto l’art. 25 *septies* successivamente modificato dal D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81.

¹¹ Tali fattispecie sono state introdotte all’art. 25 *octies* dal D.Lgs 21 novembre 2007 n. 231

- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.).
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.).
- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.).
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- [Falsità in] Documenti informatici (art. 491-bis c.p.).
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

d) Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- Falso in prospetto (173 bis TUF);
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625 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.);
- Aggotaggio (art. 2637 c.c.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

In relazione ai reati societari si precisa che in caso di responsabilità dell'ente allo stesso verranno applicate unicamente le sanzioni pecuniarie specificamente previste dal D. Lgs. 231/2001, con esclusione quindi delle sanzioni interdittive previste per le altre tipologie di reato.

e) Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

- Associazioni sovversive (artt. 270 c.p.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordinamento democratico (art. 270-bis c.p.);
- Assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (289-bis c.p.);
- Istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (302 c.p.);
- Cospirazione politica mediante accordo e cospirazione politica mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- Banda armata: formazione e partecipazione; Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.).

f) Reati contro la personalità individuale

- Riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis, c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- Alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.).

g) Reati in materia di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato

- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 T.U.F.);
- Manipolazione del mercato (art. 185 T.U.F.).

h) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-*bis* codice penale).

i) Reato di sfruttamento sessuale dei bambini e della pedopornografia anche a mezzo internet

- Prostituzione minorile (art. 600-*bis* codice penale);
- Pornografia minorile (art. 600-*ter* codice penale);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-*quater* codice penale);
- Confisca e pene accessorie (art. 600-*septies* codice penale);
- Pene accessorie ed altri effetti penali (art. 600-*nonies* codice penale);
- Legge 03-08-1998, n. 269 (Norme contro lo sfruttamento della prostituzione, della pornografia, del turismo sessuale in danno di minori, quali nuove forme di riduzione in schiavitù).

j) Reato “transnazionale”

- Legge 16-03-2006, n. 146 (Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001);
- il “reato transnazionale” sussiste qualora si tratti di reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni, sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e: i) sia commesso in più di uno Stato; ii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; iii) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; iv) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

k) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

- Art. 589 c.p. (Omicidio colposo)
Qualora dalla violazione di norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, derivi la morte di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.
- Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose)
Qualora dalla violazione di norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori derivino lesioni in danno di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

l) I reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis)

Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati* considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un *organismo di controllo interno all'ente* con il compito di vigilare sul funzionamento e osservanza dei Modelli nonché di curarne l'aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- prevedere specifici protocolli (i.e. procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai Reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso D. Lgs. 231/2001 prevede che i Modelli possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i Reati.

Le Linee Guida di Confindustria e la Circolare Assonime

I punti fondamentali che le Linee Guida e la Circolare Assonime, come di volta in volta aggiornate anche alla luce delle nuove fattispecie di reato contemplate nell'art. 25 del D.Lgs. 231/2001, individuano nella costruzione dei Modelli possono essere sintetizzati come di seguito:

- individuazione delle **aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei Reati;
- predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di apposite procedure. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono individuate nei seguenti strumenti:
 - o codice etico;
 - o sistema organizzativo;
 - o procedure manuali ed informatiche;
 - o poteri autorizzativi e di firma;
 - o sistemi di controllo e gestione;
 - o comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- o verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- o applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- o documentazione dei controlli;
- o previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal Modello;
- o individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza.

Nell'ambito dei gruppi societari, è ammessa l'adozione di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D. Lgs. 231/2001, a condizione che:

- o in ogni controllata sia istituito il proprio Organismo di Vigilanza (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);
- o sia prevista la possibilità, per l'Organismo di Vigilanza istituito presso la controllata, di avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo organismo della capogruppo;
- o siano concordati meccanismi di raccordo e di coordinamento tra l'Organismo di Vigilanza della *holding* e l'Organismo di Vigilanza della società controllata, al fine di evitare discrasie negli indirizzi e nei criteri adottati per lo svolgimento dell'attività di vigilanza;
- o i membri dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di Vigilanza di quest'ultima.

Parte Speciale – 1 –

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

1. Le fattispecie dei reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001)	32
2. La Pubblica Amministrazione.....	37
2.1 Enti della pubblica Amministrazione	34
2.2. Pubblici Ufficiali.....	38
2.3 Incaricati di un pubblico servizio	39
3. Funzione della Parte Speciale -1-.....	41
4. Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.	42
5. Regole e principi generali	44
5.1 Il sistema in linea generale.....	44
5.2 Il sistema di deleghe e procure	44
5.3 Principi generali di comportamento.....	45
6. Procedure specifiche.....	47
6.1 Procedure specifiche generalmente applicabili.....	47
7. I controlli dell'OdV.....	46

1. Le fattispecie di reato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

(artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati realizzabili nell'ambito dei rapporti tra la società e la P.A.. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. 231/2001 agli artt. 24 e 25.

- *Malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, dopo avere ricevuto finanziamenti o contributi da parte dello Stato italiano o dell'Unione Europea, non si proceda all'utilizzo delle somme ottenute per gli scopi cui erano destinate (la condotta, infatti, consiste nell'aver distratto, anche parzialmente, la somma ottenuta, senza che rilevi che l'attività programmata si sia comunque svolta).

Tenuto conto che il momento consumativo del reato coincide con la fase esecutiva, il reato stesso può configurarsi anche con riferimento a finanziamenti già ottenuti in passato e che ora non vengano destinati alle finalità per cui erano stati erogati.

- *Indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea (art. 316-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nei casi in cui – mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o mediante l'omissione di informazioni dovute – si ottengano, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalla Comunità europea.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al punto precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento dell'ottenimento dei finanziamenti.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non integri gli estremi della truffa ai danni dello Stato.

- *Concussione (art. 317 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio, abusando della sua posizione, costringa taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli. Questo reato è suscettibile di un'applicazione meramente residuale nell'ambito delle fattispecie considerate dal D.Lgs. 231/2001; in particolare, tale forma di reato potrebbe ravvisarsi, nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 stesso, nell'ipotesi in cui un dipendente od un agente della società concorra nel reato del pubblico ufficiale, il quale, approfittando di tale qualità, richieda a terzi prestazioni non dovute (sempre che, da tale comportamento, derivi in qualche modo un vantaggio per la società).

- *Corruzione per un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318-319 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui un pubblico ufficiale riceva, per sé o per altri, denaro o altri vantaggi per compiere, omettere o ritardare atti del suo ufficio (determinando un vantaggio in favore dell'offerente).

L'attività del pubblico ufficiale potrà estrinsecarsi sia in un atto dovuto (ad esempio: velocizzare una pratica la cui evasione è di propria competenza), sia in un atto contrario ai suoi doveri (ad esempio: pubblico ufficiale che accetta denaro per garantire l'aggiudicazione di una gara).

Tale ipotesi di reato si differenzia dalla concussione, in quanto tra corrotto e corruttore esiste un accordo finalizzato a raggiungere un vantaggio reciproco, mentre nella concussione il privato subisce la condotta del pubblico ufficiale o dell'incaricato del pubblico servizio.

- *Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, in presenza di un comportamento finalizzato alla corruzione, il pubblico ufficiale rifiuti l'offerta illecitamente avanzatagli.

- *Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la società sia parte di un procedimento giudiziario e, al fine di ottenere un vantaggio nel procedimento stesso, corrompa un pubblico ufficiale (non solo un magistrato, ma anche un cancelliere od altro funzionario).

- *Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2 n. 1, c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, per realizzare un ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato (oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea).

Tale reato può realizzarsi ad esempio nel caso in cui, nella predisposizione di documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, si forniscano alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere (ad esempio supportate da documentazione artefatta), al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

- *Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui la truffa sia posta in essere per conseguire indebitamente erogazioni pubbliche.

Tale fattispecie può realizzarsi nel caso in cui si pongano in essere artifici o raggiri, ad esempio comunicando dati non veri o predisponendo una documentazione falsa, per ottenere finanziamenti pubblici.

- *Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)*

Tale ipotesi di reato si configura nel caso in cui, alterando il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolando i dati in esso contenuti, si ottenga un ingiusto profitto arrecando danno a terzi. In concreto, può integrarsi il reato in esame qualora, una volta ottenuto un finanziamento, venisse violato il sistema informatico al fine di inserire un importo relativo ai finanziamenti superiore a quello ottenuto legittimamente.

2. La Pubblica Amministrazione

Obiettivo del presente capitolo è quello di indicare dei criteri generali e fornire un elenco esemplificativo di quei soggetti qualificati come “soggetti attivi” o come “soggetti passivi” nei reati rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001, ovvero di quei soggetti la cui qualifica è necessaria ad integrare fattispecie criminose nello stesso previste.

2.1 Enti della Pubblica Amministrazione

Agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della Pubblica Amministrazione” qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Sebbene non esista nel codice penale una definizione di Pubblica Amministrazione, in base a quanto stabilito nella Relazione Ministeriale al codice stesso ed in relazione ai reati in esso previsti, sono ritenuti appartenere alla Pubblica Amministrazione quegli enti che svolgano “tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici”.

Nel tentativo di formulare una preliminare classificazione di soggetti giuridici appartenenti a tale categoria è possibile richiamare, da ultimo, l’art. 1, comma 2, D.lgs. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, il quale definisce come Amministrazioni Pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato.

Si riepilogano qui di seguito i caratteri distintivi degli enti della Pubblica Amministrazione.

<u>Ente della Pubblica Amministrazione</u>	Qualsiasi ente che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi .
<u>Pubblica Amministrazione</u>	Tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici.

A titolo meramente esemplificativo, si possono indicare quali soggetti della Pubblica Amministrazione, i seguenti enti o categorie di enti:

1. istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative;
2. enti ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, quali:
 - 2.1. Ministeri;
 - 2.2. Camera e Senato;
 - 2.3. Dipartimento Politiche Comunitarie;
 - 2.4. Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato;
 - 2.5. Autorità per l’Energia Elettrica ed il Gas;
 - 2.6. Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni;
 - 2.7. Banca d’Italia;
 - 2.8. Consob;
 - 2.9. Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
 - 2.10. Agenzia delle Entrate;
3. Regioni;
4. Province;
5. Comuni;
6. Comunità montane, e loro consorzi e associazioni;
7. Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, e loro associazioni;
8. tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, quali:

- 8.1. INPS;
- 8.2. CNR;
- 8.3. INAIL;
- 8.4. INPDAL;
- 8.5. INPDAP;
- 8.6. ISTAT;
- 8.7. ENASARCO;
- 9. ASL
- 10. enti e Monopoli di Stato;
- 11. RAI.

Ferma restando la natura puramente esemplificativa degli enti pubblici sopra elencati, si evidenzia come non tutte le persone fisiche che agiscono nella sfera e in relazione ai suddetti enti siano soggetti nei confronti dei quali (o ad opera dei quali) si perfezionano le fattispecie criminose ex D.lgs. 231/2001.

In particolare le figure che assumono rilevanza a tal fine sono soltanto quelle dei “Pubblici Ufficiali” e degli “Incaricati di Pubblico Servizio”.

2.2 Pubblici Ufficiali

Ai sensi dell’art. 357, primo comma, codice penale, è considerato Pubblico Ufficiale “*agli effetti della legge penale*” colui il quale esercita “*una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*”.

Il secondo comma si preoccupa poi di definire la nozione di “pubblica funzione amministrativa”. Non si è compiuta invece un’analoga attività definitoria per precisare la nozione di “funzione legislativa” e “funzione giudiziaria” in quanto la individuazione dei soggetti che rispettivamente le esercitano non ha di solito dato luogo a particolari problemi o difficoltà.

Pertanto, il secondo comma dell’articolo in esame precisa che, agli effetti della legge penale “*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*”.

In altre parole, è definita pubblica la funzione amministrativa disciplinata da “norme di diritto pubblico”, ossia da quelle norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico e, come tali, contrapposte alle norme di diritto privato.

Il secondo comma dell’art. 357 c.p. traduce poi in termini normativi alcuni dei principali criteri di massima individuati dalla giurisprudenza e dalla dottrina per differenziare la nozione di “pubblica funzione” da quella di “servizio pubblico”.

I caratteri distintivi della prima figura possono essere sintetizzati come segue:

<u>Pubblico Ufficiale</u>	Colui che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.
<u>Pubblica funzione amministrativa</u>	Funzione amministrativa: a) disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi ; b) caratterizzata da: b. i) formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione , o b. ii) dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi .

<u>Norme di diritto pubblico</u>	Norme volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico .
<u>Publici Ufficiali stranieri</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Qualsiasi persona che esercita una funzione legislativa, amministrativa o giudiziaria in un paese straniero; 2. qualsiasi persona che esercita una funzione pubblica per un paese straniero o per un ente pubblico o un'impresa pubblica di tale Paese; 3. qualsiasi funzionario o agente di un'organizzazione internazionale pubblica.

2.3 Incaricati di un pubblico servizio

La definizione della categoria di “soggetti incaricati di un pubblico servizio” non è allo stato concorde in dottrina così come in giurisprudenza. Volendo meglio puntualizzare tale categoria di “soggetti incaricati di un pubblico servizio”, è necessario far riferimento alla definizione fornita dal codice penale e alle interpretazioni emerse a seguito dell’applicazione pratica. In particolare, l’art. 358 c.p. recita che *“sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.*

Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.

Il “servizio”, affinché possa definirsi pubblico, deve essere disciplinato – così come la “pubblica funzione” – da norme di diritto pubblico tuttavia senza poteri di natura certificativa, autorizzativa e deliberativa propri della pubblica funzione.

La legge inoltre precisa che non può mai costituire “servizio pubblico” lo svolgimento di “semplici mansioni di ordine” né la “prestazione di opera meramente materiale”.

La giurisprudenza ha individuato una serie di “indici rivelatori” del carattere pubblicistico dell’ente, per i quali è emblematica la casistica in tema di società per azioni a partecipazione pubblica. In particolare, si fa riferimento ai seguenti indici:

- (a) la sottoposizione ad un’attività di controllo e di indirizzo a fini sociali, nonché ad un potere di nomina e revoca degli amministratori da parte dello Stato o di altri enti pubblici;
- (b) la presenza di una convenzione e/o concessione con la Pubblica Amministrazione;
- (c) l’apporto finanziario da parte dello Stato;
- (d) la presenza dell’interesse pubblico in seno all’attività economica.

Sulla base di quanto sopra riportato, l’elemento discriminante per indicare se un soggetto rivesta o meno la qualità di “incaricato di un pubblico servizio” è rappresentato, non dalla natura giuridica assunta o detenuta dall’ente, ma dalle funzioni affidate al soggetto le quali devono consistere nella cura di interessi pubblici o nel soddisfacimento di bisogni di interesse generale.

I caratteri peculiari della figura dell’incaricato di pubblico servizio sono sintetizzati nella seguente tabella:

<u>Incaricati di Pubblico Servizio</u>	Coloro che, a qualunque titolo , prestano un pubblico servizio
<u>Pubblico servizio</u>	Un’attività:

	<ol style="list-style-type: none">1. disciplinata da norme diritto pubblico;2. caratterizzata dalla mancanza da poteri di natura deliberativa, autorizzativi e certificativi (tipici della Pubblica funzione amministrativa), e3. non può mai costituire Pubblico servizio lo svolgimento di semplici mansioni di ordine né la prestazione di opera meramente materiale.
--	---

3. Funzione della Parte Speciale -1-

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali di Techint Cimimontubi, nonché dai suoi Consulenti e Partner come già definiti nella Parte Generale.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di prevenire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a) indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali, i Consulenti e Partner di Techint Cimimontubi sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b) fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che cooperano con esso, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica.

4. Processi Sensibili nei rapporti con la P.A.

Di seguito sono elencate le attività già esposte nella Parte Generale del presente Modello e che, per il loro contenuto intrinseco, sono considerate maggiormente esposte alla commissione dei Reati di cui al D. Lgs. 231/2001:

1. Partecipazione a procedure di gara o di negoziazione diretta indette da enti pubblici italiani o esteri per l'assegnazione di commesse

Il rischio teorico è collegato alle fasi in cui si realizza la interazione tra la P.A. e Dipendenti della società, nonché all'ipotetico ricorso a comportamenti tali da indirizzare indebitamente gli esiti della trattativa..In proposito, deve essere rilevato il rischio astratto di commissione dei reati di corruzione e concussione in quanto soggetti appartenenti alla Società, al fine di ottenere un trattamento preferenziale in sede di gara, potrebbero intrattenere rapporti confidenziali con pubblici dipendenti erogando loro denaro o altre utilità. In secondo luogo occorre considerare il rischio ipotetico di condotte contrattualmente illecite che potrebbero integrare fattispecie di truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico. Ad esempio, al fine di partecipare ad una gara, la Società dichiara di essere in possesso di determinati requisiti di cui in realtà non dispone ovvero, in caso di assegnazione, dichiara caratteristiche peculiari di propri prodotti o servizi che tuttavia non sussistono. Infine, il procedimento di adempimento di prestazioni contrattuali nei confronti della Pubblica Amministrazione è esposto al rischio della commissione del reato di truffa. Infatti, mediante la falsa certificazione di prestazioni è possibile ottenere indebitamente il pagamento delle stesse.

2. Richiesta di erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici italiani o stranieri

Il rischio teorico è collegato alle fasi in cui si realizza la interazione tra l'ente pubblico finanziatore e Dipendenti della società, nonché all'ipotetico ricorso a comportamenti tali da indirizzare indebitamente gli esiti dell'assegnazione del finanziamento. Il rischio teorico è connesso alla possibilità di influenzare indebitamente le assegnazioni di finanziamenti mediante rapporti preferenziali con soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione erogante, ovvero mediante false dichiarazioni o attestazioni di requisiti necessari per il finanziamento. E' inoltre possibile che finanziamenti o contributi, finalizzati alla realizzazione di determinati progetti vengano indebitamente utilizzati dalla Società per scopi diversi.

3. La gestione dei rapporti correnti con gli enti pubblici per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali

Il rischio teorico è legato alla presenza continua di contatti tra i Dipendenti della società e i soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio ed alla possibilità, mediante rapporti privilegiati, di indirizzare determinati comportamenti della P.A. al fine di ottenere o facilitare o rimuovere ostacoli per l'ottenimento di autorizzazioni e licenze per l'esercizio delle attività aziendali.

4. Assegnazione e gestione anche indiretta di incarichi di consulenze esterne

Il rischio teorico incidente sul processo di assegnazione di incarichi o consulenze consiste nella possibilità che esso sia strumento per veicolare denaro o altre utilità verso soggetti pubblici o soggetti in grado di influenzare le scelte di soggetti pubblici, con il fine unico o prevalente di apportare vantaggi alla Società. Ad esempio, è da considerarsi particolarmente a rischio il procedimento di assegnazione di un incarico di consulenza ad un tecnico/esperto che al contempo abbia un ruolo dirigenziale all'interno di un ente pubblico.

5. Rapporti con le pubbliche autorità locali estere per conto di Techint Cimimontubi da parte degli agenti e dei c.d. sponsor

Il rischio teorico è collegato alle fasi in cui si realizza la interazione tra la P.A. straniera e soggetti che per conto della società interagiscono con essa, specie nei paesi ad alto tasso di corruzione, in considerazione dell'ipotetico ricorso a comportamenti tali da indirizzare indebitamente le decisioni dei pubblici funzionari stranieri.

6. Gestione delle ispezioni (amministrative, fiscali, previdenziali, ecc.)

Il rischio teorico è legato alla possibilità di utilizzare, in caso di verifiche/ispezioni da parte di enti pubblici o autorità investigative, strumenti volti ad indirizzare indebitamente gli esiti delle stesse, ovvero ad agevolare l'iter di perfezionamento di autorizzazioni e permessi.

7. Adempimenti amministrativi, fiscali, previdenziali, tecnici

Il rischio teorico è costituito dall'inadempimento ovvero dall'adempimento mendace di oneri ed incombenze previsti dalla normativa fiscale, amministrativa, previdenziale e tecnica al fine di ottenere un ingiusto vantaggio per la società

8. Approvvigionamento di beni e servizi

Il rischio teorico è collegato ai contratti di cui al precedente punto 1 ed è quello di una possibile condotta illecita mediante, ad esempio, la scelta di un fornitore gradito o vicino ad un soggetto pubblico/incaricato di pubblico servizio pur in assenza dei requisiti di qualità e/o convenienza; oppure mediante il riconoscimento di corrispettivi non dovuti, in tutto o in parte o, ancora, mediante l'autorizzazione al pagamento di fatture a fronte di prestazioni inesistenti in tutto o in parte.

9. Selezione, assunzione e gestione del personale

Il rischio teorico è quello di una condotta corruttiva mediante, ad esempio, l'assunzione di un soggetto vicino o gradito ad un soggetto pubblico/incaricato di pubblico servizio, in assenza dei necessari requisiti per quella posizione e al fine di ottenere vantaggi indebiti per la Società

10. Gestione delle iniziative di business (omaggi, liberalità, sponsorizzazioni, ecc.)

Il rischio teorico è legato al fatto che questo processo può essere strumentale a finalità corruttive in quanto omaggi e liberalità possono costituire utilità destinabili a fini illeciti.

11. Gestione dei rimborsi spese

Il rischio teorico è legato al fatto che questo processo è strumentale ai fini di un'eventuale condotta corruttiva, in quanto una gestione anomala delle somme da rimborsare, potrebbe essere un mezzo per costituire fondi illegittimi da destinare a fini illeciti.

12. Gestione della tesoreria

Il rischio teorico è legato al fatto che questo processo è strumentale ai fini corruttivi in quanto si sostanzia nella movimentazione di somme/risorse che, mediate artifici contabili e finanziari, potrebbero essere destinate alla costituzione di fondi illeciti da destinare a fini illeciti.

5. Regole e principi generali

5.1 Il sistema in linea generale

Tutte le Operazioni Sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, alle norme del Codice di Comportamento, alle *policy*, ai valori e alle politiche del gruppo Techint Cimimontubi e alle regole contenute nel presente Modello.

In linea generale, il sistema di organizzazione della società deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

La società deve essere dotata di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure, ecc.) improntati a principi generali di:

- a) conoscibilità all'interno della società (ed eventualmente anche nei confronti delle altre società);
- b) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con una completa descrizione dei compiti di ciascuna funzione e dei relativi poteri;
- c) chiara descrizione delle linee di riporto.

Le procedure interne devono essere caratterizzate dai seguenti elementi:

- I. separazione, all'interno di ciascun processo, tra il soggetto che lo avvia (impulso decisionale), il soggetto che lo esegue e lo conclude, e il soggetto che lo controlla;
- II. tracciabilità (in maniera scritta su supporto cartaceo o informatico) di ciascun passaggio rilevante del processo mediante adeguato livello di formalizzazione;
- III. evitare che i sistemi premianti dei soggetti con poteri di spesa o facoltà decisionali a rilevanza esterna siano basati su *target* di performance oggettivamente inadeguati.

5.2 Il sistema di deleghe e procure

In linea di principio, il sistema di deleghe e procure deve essere caratterizzato da elementi di "sicurezza" ai fini della prevenzione dei Reati (rintracciabilità ed identificabilità delle Operazioni Sensibili) e, nel contempo, consentire comunque la gestione efficiente dell'attività aziendale.

Si intende per "**delega**" quell'atto interno di attribuzione di poteri, funzioni e compiti connesso con il contratto di lavoro e con le mansioni in esso previste, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative. Si intende per "**procura**" il negozio giuridico unilaterale con cui la società attribuisce a taluno poteri di rappresentanza nei confronti dei terzi (il potere, cioè, di rappresentare la società nel compimento di taluni atti giuridici), corrispondenti alla mansione e/o incarico. Ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza nei confronti di terzi viene conferita una "procura" di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega".

Il sistema di **deleghe** deve essere conforme ai requisiti richiesti dalle relative procedure interne e in particolare, ai fini del presente Modello e quindi di una efficace prevenzione dei Reati, deve rispettare quanto segue:

- a) tutti coloro (Dipendenti e Organi Sociali) che intrattengono per conto di Techint Cimimontubi rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso (i Consulenti e Partner devono essere in tal senso incaricati nello specifico contratto di consulenza o partnership);

- b) le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- c) ciascuna delega deve definire in modo specifico e non equivoco:
 - i poteri del delegato, e
 - il soggetto (organo o individuo) verso il quale il delegato ha obblighi di rendiconto in forza di disposizioni gerarchiche, statutarie o *ex lege*;
- d) i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- e) il delegato deve disporre di poteri di spesa adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle **procure**, ai fini di una efficace prevenzione dei Reati sono i seguenti:

- f) le procure generali funzionali sono conferite esclusivamente a soggetti dotati di delega interna o di specifico contratto che descriva i relativi poteri di gestione e, ove necessario, sono accompagnate da apposita comunicazione che fissi l'estensione di poteri di rappresentanza ed eventualmente limiti di spesa numerici, richiamando comunque il rispetto dei vincoli posti dai processi di approvazione del budget e degli eventuali extrabudget e dai processi di monitoraggio delle Operazioni Sensibili;
- g) la procura può essere conferita a persone fisiche espressamente individuate nella procura stessa, oppure a persone giuridiche, che agiranno a mezzo di propri procuratori investiti, nell'ambito della stessa, di analoghi poteri.

Una procedura ad hoc disciplina il sistema delle deleghe e procure, nonché le modalità e responsabilità per garantire un aggiornamento tempestivo delle procure, stabilendo i casi in cui le procure devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili con quelle per cui era stata conferita, dimissioni, licenziamento, ecc.).

L'**OdV** verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore e della loro coerenza, raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

5.3 Principi generali di comportamento

I seguenti principi di carattere generale si applicano sia ai Dipendenti e agli Organi Sociali di Techint Cimimontubi – in via diretta – sia ai Consulenti e ai Partner in forza di apposite clausole contrattuali.

In via generale, è fatto divieto di:

porre in essere, collaborare o favorire la realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001); sono altresì proibite le violazioni ai principi ed alle procedure aziendali previste nella presente parte speciale.

In particolare:

- a) è vietato accordare **vantaggi** di qualsiasi natura (denaro, promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della P.A. italiana o straniera, o a loro familiari, rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale o che possa comunque influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- b) è vietato distribuire **omaggi** al di fuori di quanto previsto dalle procedure aziendali e dal *Codice di Comportamento* (vale a dire ogni omaggio e atto di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti è consentito quando sia di modico valore e comunque tale da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretato come finalizzato ad

acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle funzioni aziendali indicate nella specifica procedura e documentate in modo adeguato);

- c) qualsiasi **incentivo commerciale** deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne;
- d) i **rapporti con la committenza**, pubblica e privata, sono improntati al senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione;
- e) il riconoscimento di qualsiasi **commissione, sconto, credito e abbuono** deve essere accordato in conformità con la normativa vigente e concesso ufficialmente ad entità societarie, dietro presentazione della documentazione di supporto;
- f) è vietato effettuare **prestazioni in favore dei Consulenti e dei Partner** che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi, nonché riconoscere compensi in favore dei medesimi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;
- g) nessun **pagamento** oltre *Euro 1000* può essere effettuato in contanti. In ogni caso i pagamenti in contanti devono essere autorizzati dalle persone indicate nella specifica procedura e documentate in modo adeguato.
- h) ogni **documento** attinente alla gestione amministrativa o sanitaria deve essere redatto in modo accurato e conforme alla normativa vigente;
- i) ogni **documento**, rappresentativo di un fatto accaduto e/o di una valutazione operata, ovvero ogni parte di esso suscettibile di autonoma considerazione, deve essere sottoscritto da chi lo ha formato;
- j) è obbligatorio procedere alla **registrazione documentale** di tutti i **movimenti finanziari**;
- k) è vietato promettere o erogare **benefits** o altri analoghi incentivi commisurati al conseguimento di obiettivi inadeguati e/o oggettivamente impossibili da ottenere nell'esercizio. Soltanto in casi eccezionali, l'OdV sentito il Collegio Sindacale può autorizzare per iscritto operazioni in tal senso;
- l) la società non può **assumere alle dipendenze** della stessa i **dipendenti della pubblica amministrazione**, dello Stato o delle Comunità europee, di ogni qualifica o livello, i loro coniugi ed i loro parenti sino al terzo grado, ovvero ex dipendenti della pubblica amministrazione, dello Stato o delle Comunità europee, nei tre anni successivi al compimento di un atto di competenza di uno dei predetti soggetti da cui sia derivato un vantaggio per la società;

6.1 Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione dei principi e regole generali e dei divieti elencati al precedente cap. 5, devono rispettarsi le specifiche procedure qui di seguito descritte, oltre alle regole e principi generali già contenuti nella Parte Generale del presente Modello. Le regole qui di seguito descritte, devono essere rispettate sia nell'esplicazione dell'attività di Techint Cimimontubi in territorio italiano, sia eventualmente all'estero.

1. La Società deve conferire a Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner che materialmente intrattengono rapporti con la P.A. per conto di Techint Cimimontubi corrispondenti **poteri** (con apposita delega per i Dipendenti e gli Organi Sociali ovvero nel relativo contratto di consulenza o di partnership per gli altri soggetti indicati). Ove sia necessaria, sarà rilasciata ai soggetti predetti specifica procura scritta che rispetti tutti i criteri elencati al precedente cap. 5.2.
2. l'OdV deve esserne informato tempestivamente con nota scritta di qualunque **criticità o conflitto di interesse** sorga nell'ambito del rapporto con la P.A.;
3. I **contratti tra Techint Cimimontubi e Consulenti** e Partner devono essere definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini e rispettare quanto indicato ai successivi punti.
4. I contratti con i Consulenti e con i Partner devono contenere **clausole standard**, definite di comune accordo dall'OdV e dall'Ufficio Legale competente, al fine del rispetto da parte degli stessi del D. Lgs. 231/2001.
5. i Consulenti e Partner devono essere **scelti con criteri oggettivi** e razionali nonché nel rispetto di una specifica procedura (es. utilizzando apposite check list o una procedura formalizzata di beauty contest).
6. Nei contratti con i Consulenti e con i Partner deve essere contenuta apposita **dichiarazione** dei medesimi con cui si affermi **di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001** e delle sue implicazioni per la società, di non essere mai stati implicati in procedimenti giudiziari relativi ai reati nello stesso contemplati (o se lo sono stati, devono comunque dichiararlo ai fini di una maggiore attenzione da parte della società in caso si addivenga all'instaurazione del rapporto di consulenza o partnership), di impegnarsi a tenere un comportamento tale da non incorrere nei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001.
7. Nei contratti con i Consulenti e con i Partner deve essere contenuta **apposita clausola che regoli le conseguenze della commissione (o tentativo di commissione) da parte degli stessi dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001** (es. clausole risolutive espresse o penali).
8. I Consulenti e Partner che intrattengano costantemente rapporti con la P.A. per conto di Techint Cimimontubi, devono periodicamente **informare** quest'ultima (nei limiti e con le modalità previste con apposite clausole contrattuali) circa l'attività svolta con la P.A., le criticità emerse, ecc..
9. Nei **contratti di service** infragruppo deve essere garantita (i) la definizione ed esplicazione delle responsabilità, le attività operative, di controllo, di supervisione, ecc., tra i contraenti; (ii) la definizione e condivisione delle modalità e procedure con cui viene erogato il servizio; (iii) l'inserimento di clausole-standard da utilizzare ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (es. assunzione di impegno da parte della società che eroga il servizio di dare evidenza dei controlli dalla stessa posti in essere ai fini di garantire il rispetto del D. Lgs. 231/2001).
10. In caso di **ispezioni giudiziarie, tributarie e amministrative** (es. relative alla L. 626/94, verifiche tributarie, INPS, ambientali, ASL, ecc.) devono essere presenti ed interagire con le Autorità ispettive i soggetti a ciò espressamente delegati. Tali soggetti dovranno redigere e conservare appositi verbali inerenti tutto il procedimento relativo

all'ispezione. Nel caso in cui l'Autorità ispettiva rilevi difformità ovvero dal verbale conclusivo redatto dalla stessa o dai soggetti appositamente delegati dalla Società si evidenziassero criticità, responsabile della funzione coinvolta, con l'ausilio dei soggetti delegati, dovrà informare tempestivamente con nota scritta l'OdV.

11. Le **dichiarazioni ad organismi pubblici nazionali o comunitari** ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti rese da soggetti che agiscono in nome, per conto o nell'interesse di Techint Cimimontubi, devono contenere soltanto elementi veritieri (in caso di dati prognostici, essi devono essere stati elaborati in maniera corretta). Nel caso di ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti pubblici, deve essere predisposto un apposito rendiconto sull'effettiva utilizzazione dei fondi ottenuti.
12. 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, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente eventuali situazioni di irregolarità o anomalie.

Sono fatte salve le eventuali procedure di maggiore tutela o più specifiche nell'ambito della società per lo svolgimento di attività connesse ai propri Processi Sensibili.

7. I controlli dell'OdV

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente (cfr. capitolo 10 della Parte Generale) controlli a campione sulle attività connesse ai Processi Sensibili diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello (esistenza e adeguatezza della relativa procura, limiti di spesa, effettuato reporting verso gli organi deputati, ecc.).

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Parte Speciale – 2 –

Reati Societari

1. Le fattispecie dei reati societari (art. 25 <i>ter</i> del D.Lgs. 231/2001)	52
2. Funzione della Parte Speciale - 2 -	55
3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati societari	56
4. Regole generali	58
4.1 Il sistema in linea generale	58
4.2 Principi generali di comportamento	58
5. Procedure specifiche.....	60
6. I Controlli dell'OdV.....	62

1. Le fattispecie dei reati societari

(art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001)

La presente Parte Speciale si riferisce ai reati societari. Si descrivono brevemente qui di seguito le singole fattispecie contemplate nel D.Lgs. 231/2001 all'art. 25 *ter*.

- *False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)*

Questo reato si realizza tramite l'esposizione nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci, ai creditori o al pubblico, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, idonei ad indurre in errore i destinatari della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene con l'intenzione di ingannare i soci, i creditori o il pubblico; ovvero l'omissione, con la stessa intenzione, di informazioni sulla situazione medesima la cui comunicazione è imposta dalla legge.

Si precisa che:

- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto;
- le informazioni false o omesse devono essere rilevanti e tali da alterare sensibilmente la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene;
- la responsabilità si ravvisa anche nell'ipotesi in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi;
- il reato di cui all'articolo 2622 c.c. è punibile a querela, salvo che si tratti di società quotate;
- l'art. 2622 c.c. (nel nuovo testo modificato in forza della Legge 28 dicembre 2005, n. 262) prevede un inasprimento della pena se il fatto cagiona un grave nocumento ai risparmiatori.

- *Falso in prospetto (art. 173 bis TUF)*

Tale condotta criminosa consiste nell'espone, nei prospetti richiesti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, false informazioni idonee ad indurre in errore od occultare dati o notizie con la medesima intenzione.

Si precisa che:

- deve sussistere la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere idonea a trarre in inganno i destinatari del prospetto;
- la condotta deve essere rivolta a conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

- *Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)*

Il reato consiste in false attestazioni od occultamento di informazioni, da parte dei responsabili della revisione, concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

La sanzione è più grave se la condotta ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni.

Soggetti attivi sono i responsabili della società di revisione (reato proprio), ma i componenti degli organi di amministrazione e di controllo di Techint Cimimontubi e i suoi dipendenti possono essere coinvolti a titolo di concorso nel reato. E', infatti, ipotizzabile il concorso eventuale, ai sensi dell'art. 110 c.p., degli amministratori, dei sindaci, o di altri soggetti della società revisionata, che abbiano determinato o istigato la condotta illecita del responsabile della società di revisione.

- *Impedito controllo (art. 2625 c.c.)*

Il reato consiste nell'impedire od ostacolare, mediante occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali, ovvero alle società di revisione.

- *Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)*

Tale ipotesi si ha quando: viene formato o aumentato fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale; vengono sottoscritte reciprocamente azioni o quote; vengono sopravvalutati in modo rilevante i conferimenti dei beni in natura, i crediti ovvero il patrimonio della società, nel caso di trasformazione.

- *Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)*

La "condotta tipica" prevede, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, la restituzione, anche simulata, dei conferimenti ai soci o la liberazione degli stessi dall'obbligo di eseguirli.

- *Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)*

Tale condotta criminosa consiste nel ripartire utili o acconti sugli utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

Si fa presente che:

- la restituzione degli utili o la ricostituzione delle riserve prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio estingue il reato.

- *Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)*

Questo reato si perfeziona con l'acquisto o la sottoscrizione di azioni o quote sociali o della società controllante, che cagioni una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

Si fa presente che:

- se il capitale sociale o le riserve sono ricostituiti prima del termine previsto per l'approvazione del bilancio, relativo all'esercizio in relazione al quale è stata posta in essere la condotta, il reato è estinto.

- *Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)*

La fattispecie si realizza con l'effettuazione, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, di riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, che cagionino danno ai creditori.

Si fa presente che:

- il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- *Omissa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.)*

La fattispecie (introdotta in forza della Legge 28 dicembre 2005, n. 262) si realizza con la violazione da parte di un amministratore o componente del consiglio di gestione di una delle società in appresso indicate, dell'obbligo previsto dall'art. 2391, comma 1, c.c., in forza del quale tali soggetti devono dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbiano in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini, l'origine e la portata.

Si fa presente che:

- le società nelle quali i soggetti attivi di questo reato debbono ricoprire le suddette cariche sono: (i) le società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro Stato UE; (ii) le società con titoli diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 del TUF; (iii) le società sottoposte a vigilanza ai sensi del TUB ovvero del TUF ovvero della legge 12 agosto 1982, n. 576 (Riforma della vigilanza sulle assicurazioni) ovvero del D.Lgs. 21 aprile 1993, n. 124 ("Disciplina delle forme pensionistiche complementari");
- se si tratta di amministratore delegato, questi deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale;

- se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile;
- il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- *Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)*

Il reato si perfeziona con la ripartizione di beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, che cagioni un danno ai creditori.

Si fa presente che il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.

- *Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)*

La "condotta tipica" prevede che si determini, con atti simulati o con frode, la maggioranza in assemblea allo scopo di conseguire, per sé o per altri, un ingiusto profitto.

- *Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)*

La realizzazione della fattispecie prevede che si diffondano notizie false ovvero si pongano in essere operazioni simulate o altri artifici, concretamente idonei a cagionare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari non quotati o per i quali non è stata presentata una richiesta di ammissione alle negoziazioni in un mercato regolamentato, ovvero ad incidere in modo significativo sull'affidamento del pubblico nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

- *Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)*

La condotta criminosa si realizza attraverso l'esposizione nelle comunicazioni alle autorità di vigilanza previste dalla legge, al fine di ostacolarne le funzioni, di fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazioni, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei soggetti sottoposti alla vigilanza, ovvero con l'occultamento con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati, concernenti la situazione medesima.

2. Funzione della Parte Speciale – 2 –

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dai Dipendenti e dagli Organi Sociali di Techint Cimimontubi, e dai suoi Consulenti come già definiti nella Parte Generale, coinvolti nei Processi Sensibili.

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari, come sopra individuati, adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla stessa al fine di impedire il verificarsi dei Reati in essa considerati.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- a. indicare le procedure che i Dipendenti, gli Organi Sociali e i Consulenti di Techint Cimimontubi sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- b. fornire all'OdV, e ai responsabili delle altre funzioni aziendali che con lo stesso cooperano, gli strumenti esecutivi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica previste.

3. Processi Sensibili nell'ambito dei reati societari

I principali Processi Sensibili, già indicati nella Parte Generale del presente documento, che Techint Cimimontubi ha individuato al proprio interno sono i seguenti:

1. Redazione e tenuta della contabilità, predisposizione delle comunicazioni a soci e/o a terzi relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato, relazioni e altre comunicazioni sociali).

Il rischio potenziale è insito nell'ipotetica alterazione o falsificazione dei dati registrati, così da fornire una rappresentazione contabile difforme da quella reale.

2. Predisposizione di prospetti relativi alla sollecitazione all'investimento, al pubblico risparmio e/o di ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati e non regolamentati e/o operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops).

Trattandosi delle attività connesse alla predisposizione e diffusione di prospetti relativi a emissione di obbligazioni, titoli di debito e azioni; alla predisposizione e diffusione di prospetti con fini di sollecitazione al pubblico risparmio; alla predisposizione e diffusione di prospetti relativi a operazioni straordinarie sul capitale (opa, opv, ops), il rischio potenziale è insito nell'ipotetica non certezza e/o non veridicità delle dichiarazioni rese al pubblico e/o alle autorità di vigilanza ai fini degli adempimenti di legge.

3. Gestione dei rapporti con collegio sindacale, società di revisione e soci. (Redazione, tenuta e conservazione dei documenti su cui gli stessi potrebbero esercitare il controllo).

Trattasi dei rapporti con il collegio sindacale, società di revisione e soci relativi alle attività di controllo da questi esercitate, il rischio potenziale è insito nella non corretta e/o non tempestiva e/o non esaustiva gestione degli stessi.

4. Operazioni su azioni e quote proprie, operazioni sul capitale e destinazione degli utili.

Trattandosi di operazioni che possono ledere il patrimonio della società (aumenti e riduzioni di capitale; operazioni su partecipazioni; acconti su dividendi; conferimenti, fusioni e scissioni; distribuzione utili e riserve), il rischio potenziale è che non siano rispettati gli adempimenti previsti a salvaguardia dello stesso.

5. Attività di preparazione delle riunioni assembleari, svolgimento e verbalizzazione delle assemblee.

Trattasi degli adempimenti previsti in relazione alle riunioni assembleari ed il rischio potenziale è insito nella non corretta e/o non tempestiva e/o non esaustiva convocazione, informativa, svolgimento e verbalizzazione delle stesse. Più specificamente, il rischio è rilevabile nella predisposizione e nella diffusione in sede assembleare da parte di amministratori o soci di documentazione falsa o alterata ai fini della deliberazione assembleare stessa su uno o più punti all'ordine del giorno.

6. Comunicazioni alle altre Autorità di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse.

Trattasi dei rapporti con le autorità di vigilanza in merito agli adempimenti previsti in tema di comunicazioni dei dati societari ed il rischio potenziale è insito nella loro non corretta e/o non tempestiva e/o non esaustiva gestione.

7. Comunicazione del conflitto di interessi ai sensi dell'art. 2391, comma 1, c.c..

Con la riforma del diritto societario del 2003, l'amministratore, oltre a dare notizia dell'interesse in una determinata operazione a tutti gli amministratori e sindaci, deve

precisarne la natura, i termini, l'origine e la portata. L'obbligo informativo risulta peraltro esteso ad ogni tipo di interesse dell'amministratore, anche se questo coincida o sia convergente con l'interesse sociale. Il rischio potenziale è insito nell'omissione di tale comunicazione e nella conseguente assunzione da parte del Consiglio di Amministrazione di determinazione senza che lo stesso si sia potuto formare un giudizio circa la convenienza per la società di una determinata operazione.

4. Regole generali

Il sistema in linea generale

Nell'espletamento di tutte le operazioni attinenti alla gestione sociale, oltre alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, a quelle indicate ai successivi paragrafi 4.2 e 4.3, gli Organi Sociali di Techint Cimimontubi (e i Dipendenti e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) devono in generale conoscere e rispettare le norme inerenti il sistema amministrativo, contabile e finanziario della società.

Principi generali di comportamento

La presente Parte Speciale prevede l'**espresso divieto** a carico degli Organi Sociali di Techint Cimimontubi (e dei Dipendenti e Consulenti nella misura necessaria alle funzioni dagli stessi svolte) di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate (art. 25 *ter* del D.Lgs. 231/2001);
- violare i principi e le procedure esistenti in azienda e/o previste nella presente Parte Speciale.

La presente Parte Speciale prevede, conseguentemente, l'**espresso obbligo** a carico dei soggetti sopra indicati di:

1. 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 e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi una informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
2. effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste eventualmente esercitate;
3. tenere rapporti improntati a principi di correttezza, responsabilità e trasparenza con gli istituti di credito.

Nell'ambito dei suddetti comportamenti, **è fatto divieto**, in particolare, di:

- a) 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, sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e/o delle sue controllate;
- b) omettere dati ed informazioni imposti dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società e/o delle sue controllate;
- c) tenere comportamenti che impediscano materialmente, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte del Collegio Sindacale o della società di revisione o che comunque la ostacolino;
- d) omettere di effettuare, con la dovuta completezza, accuratezza e tempestività, tutte le segnalazioni periodiche previste dalle leggi e dalla normativa applicabile nei confronti delle autorità di vigilanza cui sia soggetta eventualmente l'attività aziendale, nonché la trasmissione dei dati e documenti previsti dalla normativa e/o specificamente richiesti dalle predette autorità;

- e) esporre nelle predette comunicazioni di cui al precedente punto d) fatti non rispondenti al vero, ovvero occultare fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie della società;
- f) porre in essere qualsiasi comportamento che sia di ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza (espressa opposizione, rifiuti pretestuosi, o anche comportamenti ostruzionistici o di mancata collaborazione, quali ritardi nelle comunicazioni o nella messa a disposizione di documenti).

Infine, in conformità con il Codice di Comportamento, i Dipendenti, gli Organi Sociali, Consulenti e Partner che siano in possesso di informazioni privilegiate derivanti dal loro rapporto di lavoro con Techint Cimimontubi, **non possono acquistare, vendere o in altro modo compiere operazioni su strumenti finanziari di qualunque società quotata del gruppo Techint Cimimontubi o che intrattenga relazioni con Techint Cimimontubi. Essi non dovranno divulgare a terzi, direttamente o indirettamente, informazioni rilevanti** che non siano di dominio pubblico, inerenti la propria società o qualunque altra società alle quali hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative.

5. Procedure specifiche

Ai fini dell'attuazione delle regole elencate al precedente capitolo 4, devono rispettarsi, oltre ai principi generali contenuti nella Parte generale del presente Modello, le procedure specifiche qui di seguito descritte per i singoli processi sensibili:

1. Predisposizione delle comunicazioni relative alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società (bilancio d'esercizio e bilancio consolidato, relazioni e altre comunicazioni sociali)

I suddetti documenti devono essere redatti in base alle specifiche procedure aziendali in essere che:

- determinano con chiarezza e completezza i dati e le notizie che ciascuna funzione deve fornire, i criteri contabili per l'elaborazione dei dati e la tempistica per la loro consegna alle funzioni responsabili;
- prevedono la trasmissione di dati ed informazioni alla funzione responsabile attraverso un sistema (anche informatico) che consente la tracciatura dei singoli passaggi e l'identificazione dei soggetti che inseriscono i dati nel sistema;
- prevedono criteri e modalità per l'elaborazione dei dati del bilancio consolidato e la trasmissione degli stessi da parte delle società rientranti nel perimetro di consolidamento.

Ai fini della formazione del bilancio e delle relazioni e altre situazioni contabili infrannuali della società, nonché del bilancio consolidato, dovrà essere seguito il seguente procedimento:

- a) in ciascuna società del gruppo tenuta alla comunicazione dei propri dati a Techint Cimimontubi ai fini del bilancio consolidato, il responsabile della funzione Amministrazione Finanza e Controllo (di seguito "CFO") è tenuto a rilasciare un'apposita dichiarazione - convalidata dal proprio Amministratore Delegato (ovvero dal proprio Presidente con poteri esecutivi) - attestante:
 - la veridicità, correttezza, precisione e completezza dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio ovvero negli altri documenti contabili sopra indicati e nei documenti connessi, nonché degli elementi informativi messi a disposizione dalla società stessa;
 - l'avvenuta raccolta delle dichiarazioni di veridicità, correttezza, precisione e completezza da parte dei CFO delle proprie società controllate;
 - l'insussistenza di elementi da cui poter desumere che le dichiarazioni e i dati raccolti contengano elementi incompleti o inesatti;
 - il rispetto delle procedure previste dal presente paragrafo;
 - la predisposizione di un adeguato sistema di controllo teso a fornire una ragionevole certezza sui dati di bilancio;
- b) la dichiarazione di cui alla lettera a) deve essere:
 - presentata al Consiglio di Amministrazione in occasione della delibera di approvazione del proprio progetto di bilancio civilistico e del bilancio consolidato;
 - trasmessa in copia all'OdV della società interessata;
 - trasmessa in copia al CFO della società controllante;
- c) il procedimento progressivo descritto termina (i) con la presentazione della dichiarazione di cui al paragr. a) da parte del CFO di Techint Cimimontubi e (ii) con gli adempimenti di cui al paragr. b) finalizzati alla predisposizione del progetto di bilancio di esercizio, del bilancio consolidato, nonché degli altri documenti contabili sopra indicati di Techint Cimimontubi.

La funzione Amministrazione Finanza e Controllo di Techint Cimimontubi provvederà al coordinamento del procedimento descritto ai punti a), b) e c).

Ad integrazione delle procedure esistenti, si dispone la predisposizione di un programma di formazione di base rivolto a tutti i responsabili delle funzioni coinvolte nella redazione del bilancio e degli altri documenti connessi, in merito alle principali nozioni e problematiche giuridiche e contabili sul bilancio, curando, in particolare, sia la formazione dei neo assunti, sia l'effettuazione di corsi di aggiornamento periodici.

2. Rapporti con la società di revisione

E' vietato affidare alla società che svolge la revisione del bilancio (e alle società o entità professionali facenti parte del medesimo network) le seguenti attività:

- tenuta della contabilità e degli altri registri contabili e redazione dei bilanci;
- implementazione e configurazione dei sistemi informativi contabili e finanziari;
- servizi di valutazione, pareri di congruità o stime per i conferimenti in natura;
- servizi attuariali;
- *outsourcing* delle funzioni di *internal audit*;
- funzioni manageriali e gestione delle risorse umane;
- attività di *broker* o di *dealer*; consulenza in materia di investimenti o altri servizi di *investment banking*;
- servizi legali e «*expert services unrelated to the audit*».

Alla società incaricata della revisione dei bilanci, non può essere offerto qualsiasi altro servizio che il Consiglio di Amministrazione considererà inammissibile con l'emanazione di un apposito regolamento.

3. Prospetti informativi

Sebbene Techint Cimimontubi non abbia sinora mai svolto attività in tale ambito, è in ogni caso stato previsto che queste, ove poste in essere, osservino procedure in forza delle quali sia possibile verificare che le informazioni in qualsiasi modo fornite al pubblico ovvero alle autorità di vigilanza competenti, ai fini di rispettare gli adempimenti di legge richiesti, siano certi e veritieri.

4. Tutela del capitale sociale

Le operazioni che hanno quale effetto la modifica del capitale sociale (aumento e diminuzione dello stesso, fusioni, scissioni, trasformazioni) ovvero potenzialmente idonee a lederne l'integrità ivi incluse le acquisizioni di interessenze di rilevante entità), devono essere compiute nel rispetto delle procedure aziendali volte a fare sì che le funzioni di amministrazione, finanza e controllo, quelle di affari legali e tributari, nonché il Consiglio di Amministrazione, siano tempestivamente ed adeguatamente informati e possano svolgere una compiuta valutazione degli effetti dell'operazione stessa.

5. Comunicazioni alle Autorità di vigilanza e gestione dei rapporti con le stesse

E' previsto che le attività sociali soggette a vigilanza siano svolte nel rigoroso rispetto delle procedure aziendali esistenti, nonché a quelle che si renderanno eventualmente necessarie in ragione della specificità delle stesse. Massima attenzione sarà posta in merito alle segnalazioni periodiche alle autorità competenti per legge, l'invio ad esse della documentazione prevista dalla legge o su espressa richiesta di dette autorità, nonché ai comportamenti da osservare nel corso delle eventuali ispezioni.

6. Altre regole finalizzate alla prevenzione dei reati societari in genere

A fianco delle regole di *Corporate Governance* e delle procedure esistenti (es. la procedura relativa al funzionamento dei Consigli di Amministrazione ed assemblee), si dispone l'attuazione dei seguenti presidi integrativi:

- attivazione di un programma di formazione-informazione del personale rilevante sulle regole di *Corporate Governance* e sui reati societari;

- previsione di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Consiglio di Amministrazione, società di revisione e OdV per verificare l'osservanza della disciplina in tema di normativa societaria e di *Corporate Governance*;
- formalizzazione e/o aggiornamento di regolamenti interni e procedure aventi ad oggetto l'osservanza della normativa societaria.

6. I controlli dell'OdV

Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente (cfr. cap. 10 Parte Generale) controlli a campione sulle attività sociali potenzialmente a rischio di reati societari diretti a verificare la corretta esplicazione delle stesse in relazione alle regole di cui al presente Modello e, in particolare, alle procedure interne in essere.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

Parte Speciale – 3 –

Salute e sicurezza dei lavoratori

1. L'art. 25 <i>septies</i> D.Lgs 231/01: omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.....	65
2. Funzione della Parte Speciale – 3 –.....	66
3. Particolari requisiti del Modello.....	67
4. Processi Sensibili	68
5. Regole e principi generali	69
6. Il sistema disciplinare	71
7. Organizzazione Interna della Società.....	72
8. I controlli dell'OdV.....	73

1. L'art. 25 septies D.Lgs 231/01: omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

La legge 3 agosto 2007 n. 123 ha modificato il D.Lgs n. 231/2001 introducendo l'art. 25 *septies*, il quale è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81. Tale articolo richiama le fattispecie di cui agli artt. 589 e 590 comma 3 del codice penale, con particolare riferimento alla violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute dei lavoratori.

In particolare:

1) Art. 589 c.p. (Omicidio colposo)

Qualora dalla violazione di norme antinfortunistiche derivi la morte di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

2) Art. 590 c.p. (Lesioni personali colpose)

Qualora dalla violazione di norme antinfortunistiche derivino lesioni in danno di un lavoratore, il datore di lavoro (insieme eventualmente altri soggetti) può essere chiamato a rispondere a titolo di colpa per il mancato rispetto delle stesse.

Le fattispecie introdotte dalla L. 123/07 e modificate dal D.Lgs. 81/08 rappresentano reati di tipo *colposo*. La responsabilità colposa, in considerazione degli artt. 40 e 43 c.p., attiene a quei soggetti che, pur non avendo voluto l'evento delittuoso, avevano l'obbligo giuridico di impedirlo mediante il rispetto di determinate norme di comportamento.

Di conseguenza la Società, al fine di evitare l'accadimento di fatti integranti le fattispecie di reato sopraesposte, impone a tutti i soggetti destinatari del presente Modello il rispetto:

1. Della normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
2. Della disciplina interna in materia di protezione e prevenzione dei rischi per i lavoratori

Obiettivo della presente Parte Speciale è che tutti i destinatari del Modello adottino regole di condotta conformi a quanto prescritto dalla legge e dalla stessa Parte Speciale al fine di prevenire il verificarsi dei Reati individuati all'art. 25-septies del D.Lgs 231/01.

Obiettivo specifico è quello di coordinare il presente Modello con la disciplina interna esistente in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si intendono qui richiamati tutti i documenti, le regole, le disposizioni e le procedure elaborate dalla Società, in ottemperanza alla normativa esistente ed in particolare al D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In particolare la presente Parte Speciale espressamente richiama:

- Il Documento di Valutazione dei Rischi ex artt. 17 e 28 D.Lgs. 81/08
- Funzioni e compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico Competente
- Le regole per l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale
- Le disposizioni in tema di sicurezza individuate per ciascuna mansione
- Le disposizioni relative all'uso delle attrezzature di lavoro
- Le disposizioni in tema di prevenzione degli incendi, di evacuazione dei lavoratori, di pronto soccorso.

E' interesse primario della Società, infatti, il rispetto di tutte le norme esistenti in tema di salute e sicurezza al fine di prevenire eventi in danno dei lavoratori. La Società inoltre si impegna ad adottare ogni regola di perizia, prudenza e diligenza elaborata dalla tecnica e dall'esperienza in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

E' inoltre interesse della Società imporre a tutti i soggetti che svolgono attività alle dipendenze ovvero in nome e per conto della stessa il rispetto delle norme esistenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nonché il rispetto della disciplina interna elaborata dalla Società a tutela dei lavoratori.

Ogni violazione sarà delle suddette norme e regolamenti sarà oggetto di valutazione ed eventuale sanzione da parte della Società, a prescindere da qualsiasi rilevanza penale dei comportamenti posti in essere.

3. Particolari requisiti del Modello

Con espresso riferimento alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società assicura un sistema aziendale¹² per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Il modello assicura un adeguato **sistema di registrazione** dell'avvenuta attuazione degli adempimenti di cui sopra.

Il modello organizzativo prevede **un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.**

Il modello organizzativo prevede un **idoneo sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il **riesame e l'eventuale modifica del modello** organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico¹³.

¹² Si richiama integralmente il sistema aziendale ed in particolare il Documento di Valutazione dei Rischi ex artt. 17 e 28 D.Lgs. 81/08 ed il Servizio di Prevenzione e Protezione ex artt. 31, 33 e ss. D.Lgs. 81/08.

¹³ Cfr. Parte Generale, paragrafo 6.4 -*Flussi informativi verso l'OdV: informazioni di carattere generale ed informazioni specifiche obbligatorie*-

4. Processi Sensibili

Con riferimento al rischio di accadimento di infortuni o tecnopatie in danno di lavoratori si richiama integralmente il Documento di Valutazione dei Rischi previsto dagli artt. 17, 28 e seguenti del D.Lgs. 81/08 ed elaborato dalla Società. Tale documento offre una valutazione analitica di ciascun rischio legato alle singole attività, in relazione alla natura ed al luogo in cui tali attività vengono svolte.

In linea generale, tuttavia, è possibile considerare ogni area/funzione aziendale in cui operino lavoratori esposta allo specifico rischio individuato dall'art. 25 *septies* D.Lgs 231/01, seppur in misura differente, in quanto il rischio per i reati di cui alla presente Parte Speciale è direttamente connesso allo svolgimento di ogni attività lavorativa che necessita dell'interazione di risorse umane.

L'analisi del rischio connesso alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori ha portato pertanto ad individuare in ogni area/funzione aziendale ove siano impiegati dipendenti e/o collaboratori della Società, processi sensibili che necessitano di una attività di controllo e monitoraggio costante e a cui si devono applicare le norme della presente Parte Speciale.

5. Regole e principi generali

La Società, al fine di tutelare i lavoratori dai rischi connessi all'attività lavorativa ha adottato un **sistema organizzativo** basato sui seguenti elementi:

- 1) Predisposizione di una struttura dotata di compiti, poteri e responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori, in coerenza con l'organico funzionale dell'impresa e nel rispetto della normativa vigente.
- 2) Analisi dei rischi connessi all'attività lavorativa in relazione alla mansione ed alla natura del luogo di lavoro e continuo aggiornamento.
- 3) Elaborazione di un sistema di regole e procedure specifiche per ogni mansione e luogo di lavoro.
- 4) Definizione dei diversi luoghi di lavoro ed individuazione delle aree a maggior rischio con conseguente elaborazione di specifiche procedure di accesso e svolgimento dell'attività lavorativa.
- 5) Costante monitoraggio dei rischi e costante controllo del rispetto delle regole e delle procedure a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 6) Formazione e informazione dei neo-assunti, formazione e informazione costante e periodica dei dipendenti/collaboratori della Società.
- 7) Predisposizione di un sistema di valutazione del grado di formazione e informazione del personale.
- 8) Verifica dei requisiti, delle caratteristiche e del livello di formazione, informazione e preparazione del personale preliminarmente all'affidamento dei compiti specifici.
- 9) Elaborazione di un sistema di gestione delle emergenze.
- 10) Aggiornamento continuo dei sistemi di sicurezza, controllo sulla loro efficienza, costante manutenzione.
- 11) Sistema di monitoraggio della sicurezza mediante:
 - a. programmazione temporale delle verifiche
 - b. attribuzione di compiti e di responsabilità esecutive
 - c. modalità di segnalazione delle difformità
 - d. documentazione dei controlli effettuati
- 12) Dotazione dei Dispositivi di Protezione Individuale necessari allo svolgimento di tutte le attività.
- 13) Valutazione preliminare di attrezzature, macchine ed impianti. Richiesta ai fornitori di certificazioni relative alla sicurezza delle attrezzature e dei materiali nonché relative al rispetto degli standard di legge.
- 14) Costante manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature e degli immobili.
- 15) Scelta di fornitori, contraenti e partner adeguati. Imposizione agli stessi del rispetto delle norme interne a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La Società è obbligata pertanto a:

1. Mantenere al livello più elevato gli standard di sicurezza dei luoghi di lavoro.
2. Predisporre sistemi di sicurezza collettivi e individuali.
3. Acquisire le documentazioni e le certificazioni obbligatorie di legge.
4. Provvedere ad un costante monitoraggio dei rischi.
5. Formare e informare adeguatamente e costantemente i lavoratori.
6. Nominare organismi deputati al controllo, all'elaborazione delle procedure di sicurezza e all'attuazione delle stesse.
7. Recepire le segnalazioni dei lavoratori in tema di salute e di sicurezza.

La Società si impegna inoltre ad imporre il rispetto dei suddetti impegni a tutti i soggetti operanti in nome e per conto della stessa irrogando, in caso di mancato rispetto, le sanzioni previste nel presente Modello.

Al contempo, tutti i **Destinatari del presente Modello ed i lavoratori** devono rispettare, oltre alle norme vigenti ed alle disposizioni interne alla Società, le seguenti regole di comportamento:

- a) Tutelare sul luogo di lavoro la propria sicurezza e la propria salute nonché di quella degli altri soggetti operanti.
- b) Implementare ogni disposizione, procedura e dispositivo finalizzato ad incrementare la sicurezza ed il grado di salubrità dei luoghi di lavoro ovvero eliminare o diminuire i rischi connessi all'attività lavorativa.
- c) Considerare prevalente l'interesse della Società a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto all'interesse economico.
- d) Valutare gli effetti delle proprie condotte in relazione al rischio di infortuni sul lavoro.
- e) Osservare le disposizioni impartite dal Datore di Lavoro, dai Dirigenti e dai Preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- f) Partecipare a programmi di formazione e di addestramento organizzati dalla Società.
- g) Sottoporsi ai controlli sanitari previsti dai sensi di legge o disposti dal Medico Competente
- h) Utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.
- i) Non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo esistenti sulle attrezzature o nei luoghi di lavoro.
- j) Non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri.
- k) Segnalare immediatamente il cattivo funzionamento delle attrezzature ovvero dei dispositivi di sicurezza.
- l) Segnalare immediatamente al Preposto, al Dirigente o al Datore di Lavoro l'esigenza di implementare disposizioni, procedure o dispositivi necessari a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- m) Segnalare immediatamente le situazioni di pericolo ed intervenire nelle situazioni di urgenza soltanto entro le propri capacità e competenze.

6. Sistema disciplinare

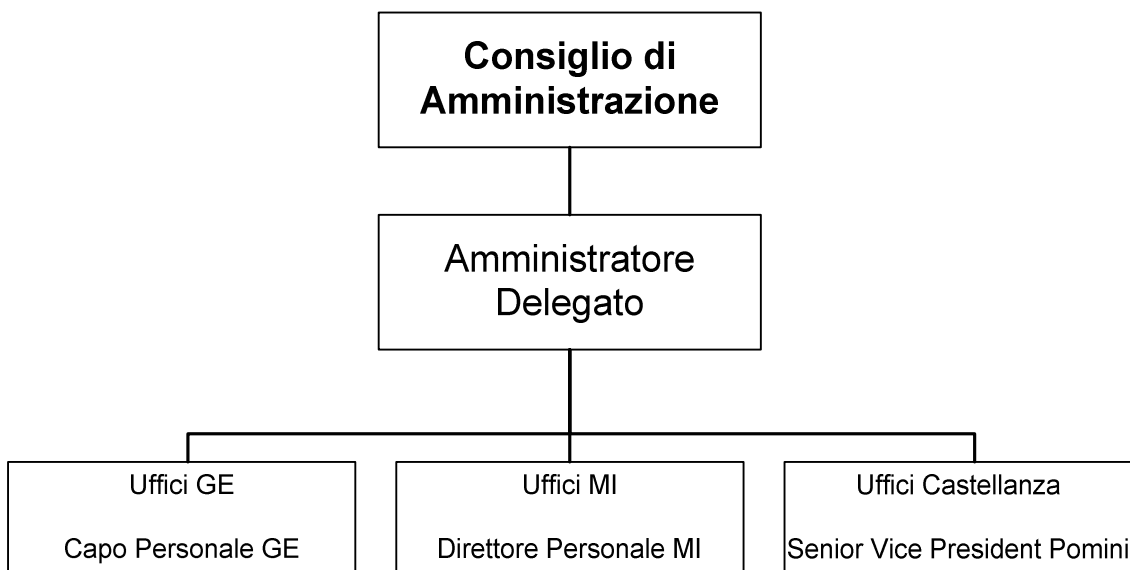
Il mancato rispetto degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori da parte dei soggetti destinatari del Modello e dei lavoratori verrà sanzionato, in conformità a quanto previsto dall'art. 6 comma 2 lettera e) D.Lgs. 231/01 ed art. 30 D.Lgs. 81/08, secondo le norme previste dal **cap. 9 del presente Modello**.

Il sistema sanzionatorio adottato dalla Società ha la funzione di garantire l'efficace attuazione del Modello nonché delle norme e delle procedure in esso contenute.

7. Organizzazione Interna della Società

In considerazione della dimensione aziendale e della complessità strutturale ed al fine di adempiere in maniera adeguata alle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la Società ha adottato un'organizzazione interna dei poteri volta a garantire che ciascuna funzione sia svolta dall'organo dotato di maggiore competenza. Tale suddivisione delle funzioni è stata realizzata in coerenza con la struttura aziendale mediante un sistema di deleghe e procure attributive di poteri, in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente.

L'organigramma della Società, con riferimento ai poteri/funzioni in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il seguente:



Fermo restando il potere discrezionale dell'OdV di attivarsi con specifici controlli a seguito delle segnalazioni ricevute (si rinvia a quanto esplicitato nella Parte Generale del presente Modello), l'OdV effettua periodicamente controlli sul rispetto delle disposizioni contenute nella Parte Speciale – 3 – del Modello e delle norme ivi richiamate, in collaborazione con il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, i Dirigenti, i Preposti, il Medico Competente nonché tutti gli altri soggetti dotati di funzioni nell'ambito della sicurezza.

Al fine di vigilare sul rispetto sull'attuazione del medesimo Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate l'OdV provvede ad effettuare, in via alternativa, un controllo:

- diretto (qualora lo ritenga necessario), ovvero
- presso gli organismi aziendali dotati di idonee competenze tecniche, deputati all'attuazione e alla vigilanza in ordine al rispetto delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (ex art. 30 D.Lgs 81/08).

L'OdV documenta in forma scritta i controlli effettuati ed i risultati ottenuti.

A tal fine, all'OdV viene garantito libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante ivi compresa quella relativa ai controlli svolti dagli organi deputati nel rispetto della normativa vigente.

