



Parte Generale

Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

Forsteel S.r.l.

Approvato da CdA

Offlaga (BS), 26 settembre 2023

Timbro e firma

Documento Pubblico

I documenti "Pubblici" possono circolare liberamente all'interno e all'esterno della Società.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| TERMINI E DEFINIZIONI..... | 3 |
| INTRODUZIONE | 4 |
| IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO | 4 |
| IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01..... | 4 |
| LINEE GUIDA PER ELABORAZIONE DEL MODELLO..... | 7 |
| IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI FORSTEEL | 8 |
| PRINCIPI DI ADOZIONE DEL MODELLO DA PARTE DI FORSTEEL | 8 |
| MODALITÀ OPERATIVE SEGUITE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO..... | 8 |
| OBIETTIVI DEL MODELLO | 8 |
| STRUTTURA DEL MODELLO | 9 |
| DESTINATARI DEL MODELLO..... | 9 |
| ADOZIONE DEL MODELLO NEL GRUPPO | 9 |
| ADOZIONE DEL MODELLO | 10 |
| MODIFICHE E INTEGRAZIONI..... | 10 |
| COMUNICAZIONE E FORMAZIONE | 10 |
| L'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 11 |
| REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 11 |
| FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 12 |
| COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI DI VIGILANZA DI FORSTEEL S.R.L. | 12 |
| L'ATTIVITÀ DI REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 12 |
| FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA | 13 |

Termini e definizioni

Modello Organizzativo o Modello

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001.

OdV

Acronimo di "Organismo di Vigilanza". Si intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento.

CdA

Acronimo di Consiglio di Amministrazione.

CCNL

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni.

Dipendenti

I soggetti che svolgono in favore della società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001.

Fornitori

I soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti.

Pubblica Amministrazione

Si intende la pubblica amministrazione.

Stakeholders o Portatori di interesse

I soggetti portatori di interessi nei confronti dell'azienda, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI

L'insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla azienda allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Sistema Sanzionatorio

Il documento tale denominato, parte del Modello Organizzativo che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello per inosservanza delle disposizioni previste nel Modello stesso.

Regolamenti aziendali

L'insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

Introduzione

Lo scopo del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (nel seguito denominato anche "Modello") è di escludere la responsabilità amministrativa di Forsteel srl (nel seguito denominata anche "Società") nel caso di commissione dei reati dal D.Lgs. 231/2001 da parte di soci, amministratori, dirigenti, dipendenti o, in generale, collaboratori della Società.

L'obiettivo specifico è di ottimizzare il Sistema di Controllo Interno aziendale e renderlo conforme ai dettami del D.Lgs 231/2001 e quindi:

- porre le condizioni per prevenire i reati, evitando sanzioni e provvedimenti;
- evitare in ogni caso comportamenti inidonei e non etici nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e nei confronti di tutte le parti interessate ("Stakeholders") da parte di chi opera in Forsteel S.r.l. e di chi opera per conto di Forsteel S.r.l..

L'ambito di applicazione del Modello Organizzativo è costituito da tutte le aree / processi aziendali di rilevanza interna ed esterna.

Il quadro normativo di riferimento

Il Decreto Legislativo 231/01

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il D. Lgs. 231/2001, recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, che ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle società per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società 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 (cd. Soggetti Apicali);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cd. Soggetti Subordinati).

La responsabilità amministrativa introdotta dal D. Lgs. 231/2001 mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione di alcune, individuate, fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società onde garantirne la reale "afflittività". Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare 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.

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società 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 alla Società 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 i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- introdurre un Sistema Sanzionatorio idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

I reati che comportano in capo alla Società la responsabilità amministrativa di cui al D. Lgs. 231/2001, sono contenuti nel capo I, sezione III, del medesimo testo di legge.

La tabella sotto riporta l'elenco completo delle categorie di reato previste dal Decreto 231/01.

| |
|---|
| [art.24] Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico |
| [art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati |
| [art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata |
| [art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione |
| [art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento |
| [art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio |
| [art.25-ter] Reati societari |
| [art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico |
| [art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili |
| [art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale |
| [art.25-sexties] Abusi di mercato |
| [art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro |
| [art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio |
| [art.25-octies 1] Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti |
| [art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore |
| [art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria |
| [art.25-undecies] Reati ambientali |
| [art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare |
| [art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia |
| [art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati |
| [art.25-quinquiesdecies] Reati tributari |
| [art.25-sexiesdecies] Contrabbando |
| [art. 25-septiesdecies] D.Lgs. n.231/2001] Delitti contro il patrimonio culturale |

[art. 25-duodevicies] D.Lgs. n.231/2001] Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

[legge 146/2006] Reati transnazionali

Linee guida per elaborazione del Modello

In forza di quanto previsto dal comma III dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli possono essere predisposti sulla base delle linee guida redatte dalle Associazioni di Categoria e ratificate dal Ministero della Giustizia.

Il Modello 231/01 adottato da Forsteel S.r.l. è conforme alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001" di Confindustria.

Come noto, con lo scopo di fornire un aiuto pratico alle imprese, Confindustria ha emanato e aggiorna periodicamente le Linee Guida per la costruzione dei modelli organizzativi. Esse forniscono indicazioni di tipo metodologico sulla predisposizione di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei reati indicati nel decreto, consentendo l'esonero dalla responsabilità e dalle relative sanzioni.

L'ultimo aggiornamento delle Linee Guida è stato rilasciato nel giugno 2021.

L'aspetto maggiormente innovativo della nuova versione risiede nell'esplicitazione dell'importanza di una gestione dei rischi integrata, con una compliance a 360°.

Dall'analisi del documento, infatti, emerge chiaramente l'esigenza di un sistema di compliance integrato, che consenta la razionalizzazione dei processi e delle attività in termini di risorse economiche, umane, tecnologiche, l'efficientamento delle attività di compliance, nonché l'ottimizzazione dei flussi informativi e delle relazioni tra i vari attori del controllo (ad esempio la funzione Compliance, l'Internal Audit, il Responsabile della Privacy, il Responsabile della Sicurezza, il Collegio sindacale, l'Organismo di Vigilanza) e di gestione dei rischi della singola organizzazione, anche attraverso l'esecuzione di risk assessment congiunti e la manutenzione periodica dei programmi di compliance (ivi incluse le modalità di gestione delle risorse finanziarie, in quanto rilevanti ed idonee ad impedire la commissione di molti dei reati espressamente previsti come fondanti la responsabilità degli enti).

Con riferimento alla compliance integrata, particolare attenzione è riservata agli aspetti fiscali, per quali le Linee Guida suggeriscono l'ispirazione al c.d. Tax Control Framework (TFC), "che rappresenta un ulteriore sistema che consente alle società di valutare e mitigare il rischio fiscale nel suo complesso (valorizzando tutti i modelli di gestione dei rischi presenti) e quindi di rafforzare il relativo presidio".

Le nuove Linee Guida, trattando della metodologia di controllo interno e dell'individuazione dei modelli di risk management e rimandando ai framework COSO Internal Control Framework e al COSO Enterprise Risk Management, intendono sottolineare come il Modello non debba essere visto come un mero adempimento normativo bensì debba "vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa".

Infine, viene messa in evidenza l'importanza dei flussi informativi tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale, nonché con la funzione Internal Audit, risultando fondamentale la condivisione delle informazioni ed una reale collaborazione, nel rispetto dei ruoli, tra l'Organismo di Vigilanza e i vari attori del controllo, compreso il management operativo, essendo quest'ultimo l'owner sia dei processi di business dell'organizzazione, ma anche dei controlli di primo livello.

Il Modello di gestione, organizzazione e controllo di Forsteel

Principi di adozione del Modello da parte di Forsteel

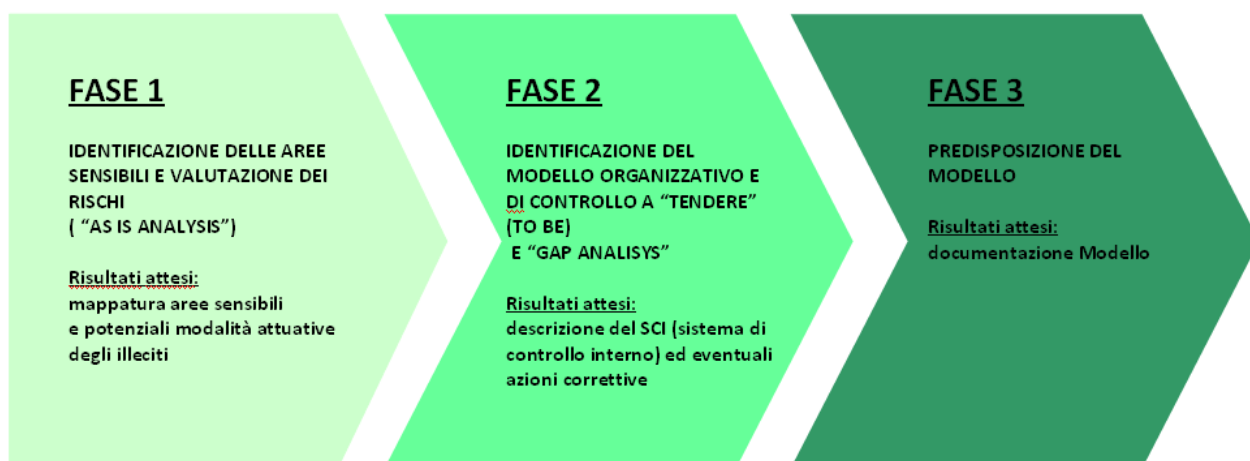
Forsteel S.r.l. nasce operativamente nel 2009 come azienda di trading specializzata nel settore siderurgico e metallurgico per la commercializzazione e vendita di ferroleghie e metalli, prodotti carboniosi e refrattari per acciaierie e fonderie.

Forsteel S.r.l. ha acquisito nel breve periodo una vasta clientela nazionale in virtù dell'esperienza maturata in precedenti contesti aziendali dal proprio management. L'azienda ha sede in Offlaga, provincia di Brescia, e gestisce sul territorio nazionale magazzini di stoccaggio in outsourcing.

Il lavoro di costruzione del Modello è stato condiviso con tutti i Responsabili delle funzioni e la Direzione di Forsteel S.r.l. allo scopo di sensibilizzare sin da subito i medesimi soggetti sull'importanza del Modello.

Modalità operative seguite per l'implementazione del Modello

Si descrivono e si rappresentano di seguito le fasi con cui si è sviluppato il Modello:



Obiettivi del Modello

Il Modello è predisposto con lo scopo di implementare delle procedure di controllo interno (*ex ante* ed *ex post*) delle varie attività aziendali, al fine di dotare la Società di adeguati presidi per la prevenzione dei reati di cui al Decreto.

Il Modello è redatto in conformità ai requisiti richiesti dall'art. 6, c.2 e c.3, del D.Lgs 231/2001; in particolare, sono state:

- individuate ed isolate le attività all'interno delle quali possono essere commessi i reati-presupposto rilevati ai fini del D.Lgs 231/2001;
- previste specifiche procedure finalizzate alla gestione della formazione del personale e finalizzate a dare attuazione alle decisioni dell'ente al fine di prevenire i reati-presupposto;
- introdotti specifici protocolli per la gestione delle diverse attività aziendali al fine di limitare la possibilità di commettere specifici reati.

Struttura del Modello

Il presente modello è strutturato come segue:

- Documenti Modello 231/01:
 - Parte Generale
 - Parte Speciale
 - Codice Etico
 - Sistema Disciplinare

- Allegati al Modello 231/01, facenti parte integrante:
 - Elenco Reati aggiornato
 - Mappa dei Rischi excel
 - Mappatura attività a rischio reato
 - Regolamento Flussi OdV

Destinatari del Modello

I Destinatari del Modello nonché del Codice Etico sono tutti coloro che a vario titolo operano nella Società e/o per conto di essa:

- i soci, gli amministratori e i membri degli altri organi sociali;
- i dipendenti, compresi i dirigenti;
- i collaboratori esterni e liberi professionisti, che intrattengono rapporti non occasionali con la Società,
- i partners (cioè i soggetti che partecipano ad accordi associativi, non temporanei, di natura imprenditoriale in qualunque forma realizzati).

Adozione del Modello nel gruppo

Forsteel pur facendo parte di un gruppo societario ha scelto deliberatamente di dotarsi di un proprio modello organizzativo di gestione e controllo costruito ad hoc rispetto alle altre società del gruppo, al fine di meglio soddisfare le specifiche esigenze di operatività concreta, pur mantenendo come capisaldi etico-comportamentali i principi fondamentali (contenuti altresì nel Codice etico) condivisi dall'intero gruppo. Nella stessa direzione, ha provveduto a nominare al proprio interno un autonomo e differente OdV, cui sono conferiti effettivi poteri di controllo, rispetto all'Organismo oggetto di nomina da parte delle altre società del gruppo.

Merita segnalare che il Decreto 231 non affronta espressamente la questione relativa alla responsabilità dell'ente facente parte di un gruppo di imprese; né tantomeno annovera, tra i soggetti a cui è applicabile il Decreto, il gruppo. Sul punto della configurabilità della responsabilità da reato degli enti, qualora il reato presupposto sia stato commesso nell'ambito dell'attività di una società facente parte di un gruppo di imprese, la responsabilità può estendersi alle società collegate solo a condizione che all'interesse o al vantaggio di una società si accompagni anche quello concorrente di altra società; oltre alla circostanza secondo cui la persona fisica autrice del reato presupposto sia in possesso della qualifica soggettiva necessaria, ex art. 5 del Decreto 231, ai fini della comune imputazione dell'illecito amministrativo da reato. La giurisprudenza ritiene (Cass., II Sez. pen., sent. n. 52316 del 2016), inoltre, che il requisito dell'interesse e/o del vantaggio

in capo all'ente derivante dalla commissione del reato debbano essere valutati in concreto, ossia debbano sostanziarsi in una specifica e concreta utilità, di natura effettiva o potenziale, anche non avente carattere patrimoniale.

Adozione del Modello

Ogni modifica ed integrazione apportata da Forsteel S.r.l. al proprio Modello verrà comunicata tempestivamente alle altre società del Gruppo.

Modifiche e integrazioni

Essendo il presente Modello un atto di emanazione del Consiglio di Amministrazione (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a, del Decreto), la sua adozione, così come le successive modifiche ed integrazioni, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società, su indicazione dell'OdV.

Gli allegati al Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante non richiedono l'aggiornamento dell'intero Modello ed una formale approvazione del C.d.A. ma una delibera dell'OdV, previa approvazione dei contenuti da parte della Direzione Aziendale.

Comunicazione e formazione

Forsteel S.r.l. diffonde, nella propria organizzazione e all'esterno, i principi e le regole contenuti nel Modello e nel Codice Etico ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali e al personale della Società, mediante una riunione informativa (su finalità e contenuti del Modello), e consegna di una copia del Modello e del Decreto 231/01, anche su supporto informatico e/o in via telematica. Della eseguita consegna e dell'impegno da parte dei destinatari al rispetto delle regole previste viene conservata traccia documentale agli atti dell'OdV.

Per i nuovi assunti è prevista la consegna di un set informativo, costituito dal presente Modello, dal Decreto 231/01 e dal Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, lo stesso è reso disponibile sul sito della Società. In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi del Modello, nonché dei protocolli ad esso connessi da parte di terzi destinatari, si prevede l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, il Consiglio di Amministrazione in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi informativi rivolti al personale ed a collaboratori esterni.

Il programma d'informazione e di coinvolgimento dei destinatari del Modello è definito, documentato, implementato, monitorato e periodicamente aggiornato.

L'Organismo di Vigilanza

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, primo comma, lett. b) del Decreto condiziona l'esenzione dalla responsabilità amministrativa dell'Ente all'istituzione di un Organismo interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e che ne curi l'aggiornamento.

Dalla lettera della medesima norma, nonché dalle Linee guida di Confindustria, emerge che l'Organismo di Vigilanza deve possedere caratteristiche tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello. In particolare, tale "struttura" deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza:** i soggetti nominati nell'OdV non devono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa all'interno della Società affinché non si generino conflitti di interesse. L'indipendenza gerarchica deve essere garantita anche mediante l'inserimento dell'OdV, quale unità di staff, in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'attività di reporting dell'OdV sarà pertanto indirizzata esclusivamente al vertice societario
- **professionalità:** i membri dell'OdV devono avere specifiche competenze tecniche, un'adeguata conoscenza della normativa prevista dal D.lgs. 231 e dei Modelli e le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario.
- **continuità di azione:** per garantire una efficace e costante attuazione del Modello 231/01, la struttura dell'OdV deve essere provvista di un adeguato budget e di adeguate risorse ed essere dedicata all'attività di vigilanza sul rispetto del Modello e la verifica sull'effettività e l'efficacia dello stesso.
- **onorabilità ed assenza dei conflitti di interessi:** ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.
- **autonomia dei poteri di controllo nell'attività ispettiva:** all'OdV deve essere garantito pieno e libero accesso a tutte le informazioni che via via si riterranno necessarie per effettuare le verifiche programmate in esecuzione all'attività di controllo prevista dal Modello 231/01. Proprio per questo motivo, l'OdV più che organo superiore al vertice aziendale, è da ritenersi indipendente.

Per quanto concerne la composizione dell'OdV, le Linee guida Confindustria suggeriscono diverse soluzioni, in ragione delle dimensioni e dell'operatività dell'Ente: sono pertanto ritenute percorribili sia la definizione di strutture appositamente create nell'Ente, sia l'attribuzione dei compiti dell'OdV a organi già esistenti. Del pari, e sempre in ragione dei connotati della persona giuridica, possono presceglersi strutture sia a composizione collegiale sia monosoggettiva. Infine, è possibile affidare la qualifica di membro dell'OdV a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Infine, nell'individuazione dei membri dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza sono state indicate dal legislatore del Decreto all'art. 6, primo comma, lettera b), e sono ricomprese nelle seguenti espressioni:

- **vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli**, ovvero: verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- **curare il loro aggiornamento**, ovvero: curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione o alle funzioni aziendali eventualmente competenti, l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello.
- **informazione e formazione sul Modello**, ovvero: promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (Destinatari);

Composizione degli Organismi di Vigilanza di Forsteel S.r.l.

Forsteel S.r.l. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in una struttura ad hoc, appositamente definita, a composizione collegiale, onde esaltare la dialettica interna e l'indipendenza della funzione.

L'Organismo è inserito in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione.

La ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente dell'Organismo sono accertate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica.

L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della società.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione e la Direzione Aziendale;
- la seconda, a cadenza annuale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale / Sindaco Unico, espressa attraverso una relazione scritta.

In particolare, la relazione annuale dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà annualmente predisporre un piano di attività previste per l'anno successivo.

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni al Consiglio di Amministrazione.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dal CdA e dagli altri organi societari per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

Gli incontri tra detti organi e l'OdV devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

La società ha l'obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

L'obbligo si estende ai seguenti flussi informativi:

- flussi informativi (obbligatorî, previsti espressamente dal Decreto);
- flussi informativi periodici (per processo e area di rischio);
- segnalazioni (whistleblowing).

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della società sono tenuti ad informare, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza in ordine ad ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni obbligatorie concernenti:

- commissioni di inchiesta o relazioni interne dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di Reato di cui al Decreto;
- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dalla quale si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati.

Con riferimento ai flussi informativi periodici e specifici di processo si veda l'Allegato (Regolamento flussi OdV).

Tutte le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate all'Organismo di Vigilanza.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo in conformità alle disposizioni contenute nel Reg. UE 679/16 e nel Codice Privacy in quanto applicabili. A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

Flussi informativi e segnalazioni possono essere inviati all'OdV all'indirizzo di posta elettronica dedicato: odv.forsteel@gmail.com ovvero a mezzo posta ordinaria, all'indirizzo della sede legale della Società, o con utilizzo di apposita piattaforma informatica, ponendo all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

Whistleblowing

La Legge 179/2017, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, ha introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato modificando anche l'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Ai sensi della suddetta Legge, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o loro sottoposti, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) e/o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori (diretti o indiretti) nei confronti del segnalante, per motivi collegati (direttamente o indirettamente) alla segnalazione;
- d) all'interno del Sistema Disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

La Società, in linea con le *best practices* di riferimento, individua le seguenti modalità operative:

- le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza a cura dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, dagli amministratori e dai membri degli organi sociali (*stakeholder* interni), tramite i canali di seguito specificati.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali siano emerse violazioni del Modello;
- informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.

Le segnalazioni devono contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;

- le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società, in coerenza con le previsioni del D.Lgs. 231/01, ha istituito appositi canali di segnalazione dedicati che consentono di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 o di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV. Alla ricezione delle segnalazioni, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico e/o palesemente diffamatorio.

È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e, se necessario, procedere ad ulteriori verifiche.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando - ove del caso - la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e astenendosi dall'utilizzo delle informazioni acquisite, per fini diversi da quelli inerenti le proprie attribuzioni.

Tutte le informazioni sono, inoltre, trattate in conformità alla normativa vigente in materia di *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

Fermo restando quanto sopra esposto, in data 10 marzo 2023 è stato approvato il D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle normative nazionali che ha comportato una importante modifica nell'istituto del Whistleblowing per le aziende che adottato i Modelli organizzativi ai sensi del D.lgs. 231/001.

Il D.lgs. 24/2023 infatti abroga l'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e modifica l'articolo 6 comma 2. bis sostituito dal seguente:

"I Modelli di cui al comma 1, lettera a) prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di

segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e)."

Tali disposizioni hanno avuto effetto a decorrere dal 15 luglio 2023 per le aziende private con numero di dipendenti superiore a 249 e avranno effetto dal 17 dicembre 2023 per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 249