



MODELLO 231

Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem S.p.A.

in data 24 Giugno 2026

INDICE

CAPITOLO 1.....	3
MODELLO 231	3
1.1. Saipem S.p.A.	3
1.1.1 Salute Sicurezza e Ambiente.....	5
1.2. Sostenibilità	7
1.3. Introduzione al d.lgs. n. 231 del 2001	8
1.4. I reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001	8
1.5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem S.p.A.....	9
1.6. Destinatari del Modello 231	11
1.7. Sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa di impresa nelle Società Controllate, società partecipate, consorzi e <i>joint venture</i>	11
1.7.1. Società Controllate.....	11
1.7.2. Società partecipate, consorzi e <i>joint venture</i>	12
CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI.....	13
2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno.....	13
CAPITOLO 3 ORGANISMO DI VIGILANZA	15
3.1. Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A.	15
3.1.1. Collegialità	15
3.1.2. Composizione e nomina	15
3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell'Organismo di Vigilanza	17
3.2. Flussi informativi.....	18
3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario e gli organi di governo e controllo societario.....	18
3.2.2. Informative obbligatorie verso l'Organismo di Vigilanza	19
3.2.3. Segnalazioni, anche anonime	20
3.3. Informative relative alle Società Controllate	21
3.4. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	22
CAPITOLO 4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	23
4.1. Attività di comunicazione e formazione	23
4.1.1. Comunicazione del Modello 231	23
4.1.2. Formazione del personale di Saipem S.p.A.	23
CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE.....	25
5.1. Funzione del sistema disciplinare	25
5.2. Violazione del Modello 231	25
5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	26
5.4. Misure nei confronti dei dirigenti	26
5.5. Misure nei confronti degli Amministratori.....	27
5.6. Misure nei confronti dei Sindaci	27
CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO	28
6.1. Struttura dei presidi di controllo.....	28
CAPITOLO 7.....	30
REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231	30
7.1. Premessa	30
7.2. Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento.....	30

CAPITOLO 1 MODELLO 231

1.1. Saipem S.p.A.

Saipem S.p.A. (di seguito, anche “Saipem” o “la Società”) è un'azienda leader globale nei servizi di ingegneria per la progettazione, la realizzazione e l'esercizio di infrastrutture e impianti complessi nel settore dell'energia, sia offshore che onshore.

La visione che ispira Saipem è “Ingegneria per un futuro sostenibile”. Per questo la Società è impegnata nel nuovo ecosistema energetico e industriale a basse emissioni di carbonio ed è in prima linea nella transizione verso il Net Zero con strumenti, tecnologie e processi sempre più digitalizzati, ideati sin dal principio pensando alla sostenibilità ambientale e alla sicurezza.

Saipem è quotata alla Borsa Valori di Milano (ora Euronext Milan) dal 1984 e si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di governance allineato agli standard delle best practice internazionali, idoneo a gestire la complessità delle situazioni in cui si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Per Saipem sostenibilità significa lavorare con la consapevolezza della responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder. Garantire relazioni di collaborazione basate sull'equità con ciascuno di essi è fondamentale per il successo dei progetti in cui la società è coinvolta. Il modello di sostenibilità guida tutti i processi aziendali, è orientato all'eccellenza e al conseguimento di obiettivi di lungo termine per prevenire, ridurre e gestire i possibili rischi.

La struttura organizzativa della Società è articolata secondo il Modello di Amministrazione e Controllo tradizionale ed è caratterizzata dalla presenza di un Consiglio di Amministrazione, composto da nove membri, cui compete l'individuazione degli indirizzi strategici della Società e delle relative modalità di attuazione.

A tal fine, l'assetto organizzativo assunto a partire dal 14 gennaio 2022 e successivamente modificato, nell'ambito di un programma di ridefinizione dell'assetto industriale e organizzativo comprende:

- cinque Business Line - *Asset Based Services, Energy Carriers, Sustainable Infrastructures, Offshore Wind, Drilling and Sonsub* - ciascuna con dinamiche, obiettivi e competenze differenti per lo sviluppo tecnico ed economico delle offerte e la gestione dei progetti acquisiti nel settore di business assegnato e funzioni Commerciali connesse per garantire l'interlocuzione con i clienti in ottica integrata per tutta la Società;
- funzioni centrali per la gestione delle attività di staff e supporto al business;
- un network di società operative e filiali presenti nei diversi paesi in cui Saipem opera, che assicurano lo sviluppo di attività commerciali e operative nei mercati nazionali ed internazionali di riferimento.

La capacità della Società di sviluppare progetti in aree critiche o remote è garantita proprio dall'efficace coordinamento tra le attività svolte dalle società operative e filiali presenti nei diversi paesi, le Business Line e le relative funzioni Commerciali e le funzioni di staff e supporto al business, dal supporto logistico assicurato in tutto il mondo e dalla consolidata abilità di gestire localmente tutte le difficoltà che si possono presentare in tali aree, grazie anche a più di 65 anni di presenza nel settore.

Nel contesto della Società, le funzioni di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto sono affidate al Collegio Sindacale, composto da tre sindaci effettivi e due supplenti; la revisione legale dei conti è affidata alla Società di Revisione iscritta nell'albo speciale tenuto da Consob.

Ai sensi del d.lgs. 231/2001, la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è affidata all'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea degli Azionisti manifesta, con le sue deliberazioni adottate in conformità della legge e dello Statuto, la volontà sociale e vincola tutti i soci. L'Assemblea degli Azionisti nomina il Consiglio di Amministrazione per un periodo non superiore a 3 esercizi. Qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente. Al Presidente spetta la rappresentanza della Società di fronte ai terzi ed in giudizio, così come agli Amministratori cui siano state delegate attribuzioni dal Consiglio stesso.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno i seguenti Comitati: Comitato Controllo e Rischi, Comitato Parti Correlate, Comitato Remunerazione e Nomine, Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance, per la cui composizione e funzionamento si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Saipem si impegna a promuovere e mantenere un adeguato Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi costituito dall'insieme degli strumenti, strutture organizzative e normative aziendali volti a consentire la salvaguardia del patrimonio aziendale, l'efficienza e l'efficacia dei processi aziendali, l'affidabilità dell'informativa finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti, nonché dello Statuto e delle procedure aziendali. La struttura del Sistema di Controllo Interno di Saipem è parte integrante del modello organizzativo e gestionale dell'azienda e coinvolge, con diversi ruoli, gli organi amministrativi, gli organismi di vigilanza, gli organi di controllo, il management e tutto il

personale, ispirandosi ai principi contenuti nel Codice Etico e nel Codice di Corporate Governance, tenendo conto della normativa applicabile, del Framework di riferimento “CoSO Report” e delle *best practice* nazionali e internazionali.

1.1.1 Salute Sicurezza e Ambiente

La sicurezza di tutte le persone coinvolte nelle operazioni di Saipem è un obiettivo prioritario costantemente monitorato nella gestione delle attività della Società attraverso un sistema di gestione HSE integrato, coerente con l’approccio integrato alla Sostenibilità adottato da Saipem e dettagliato nel capitolo successivo 1.2.

Saipem si impegna a migliorare costantemente le proprie performance in ambito di salute, sicurezza e ambiente. Saipem, nel riconoscere l’importanza della tutela degli aspetti HSE a tutti i livelli della Società, durante tutte le fasi di sviluppo dei progetti e dei servizi, nei Paesi nei quali opera, è fortemente orientata a migliorare costantemente le proprie performance HSE e riesamina periodicamente i propri obiettivi, al fine di assicurare un miglioramento continuo.

Fermo restando l’impegno al rispetto della legislazione applicabile, delle linee guida e degli standard previsti dalle organizzazioni internazionali (IMO, ISO, etc.), Saipem persegue obiettivi specifici per raggiungere la propria “*Health & Safety Vision*” e assicurare un’adeguata gestione delle tematiche ambientali. Tali obiettivi specifici inclusi nel piano strategico Safety comprendono:

- la continua promozione della cultura per la protezione ambientale e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro, la Human Performance, l’Asset Integrity;
- la massima attenzione nella gestione del processo di identificazione e valutazione di impatti e rischi in materia di HSE, per assicurare appropriate misure di mitigazione e controllo in tutte le operazioni, incluse quelle eseguite da fornitori, appaltatori, partner e nei contratti di collaborazione;
- l’adozione di criteri HSE nella selezione e valutazione di fornitori di servizi e di materiali;
- la protezione della salute e della sicurezza del personale e di tutte le persone che potrebbero essere influenzate dall’attività della Società, prendendo in considerazione le attività pianificate ed eseguite e le specifiche criticità connesse ai luoghi nei quali Saipem opera;
- lo svolgimento di *due diligence* HSE durante le fusioni e le acquisizioni, volte ad individuare gli impatti HSE, esistenti e potenziali, associati a qualsiasi precedente costruzione, infrastruttura, attività passata e/o pratica corrente, incluse le passività potenziali associate con l’inquinamento preesistente;
- la prevenzione dell’inquinamento e dei potenziali danni ambientali causati dalle proprie attività;
- l’uso efficiente dell’energia e delle risorse naturali.

Saipem si impegna a conseguire tali obiettivi:

- assicurando la disponibilità di appropriate risorse umane, tecnologiche e finanziarie a supporto della gestione delle tematiche ambientali, di salute e di sicurezza;
- rafforzando continuamente l’attenzione sulle tematiche di Salute e Sicurezza con

il programma di cambiamento culturale “*Leadership in Health and Safety*” e “*Fail Safe*”¹;

- ribadendo la responsabilità e il diritto di tutti a intervenire per fermare attività per le quali ci sia il dubbio che le condizioni di sicurezza e di salute possano essere compromesse e sostenendo attivamente chi effettua tali interventi;
- ribadendo l'importanza del rispetto delle “*life saving rules*” e garantendo un approccio di tolleranza zero verso qualunque deviazione;
- rafforzando costantemente l'attenzione alla prevenzione e mitigazione degli impatti ambientali e alla tutela della salute e sicurezza attraverso sistemi di gestione integrati, orientati al miglioramento continuo.

La configurazione organizzativa e l'articolazione della struttura societaria (che comprende diversi profili di business e diversi profili di rischio), prevede funzioni di staff centrali e la presenza di 5 Business Lines.

Ciascuna Business Line ha la responsabilità della gestione esecutiva del business assegnato ed è dotata di ampi poteri di organizzazione, gestione e controllo e di proprie competenze di *tendering*, ingegneristiche, tecnologiche, di *construction/operations* e di *project and contract management* in fase esecutiva, per le seguenti attività:

- formulazione offerte, nel più ampio processo di acquisizione progetti;
- direzione ed esecuzione dei progetti acquisiti.

In linea con le scelte operate in passato dalla Società e in ragione della notevole complessità organizzativa, viene confermata l'individuazione di diverse unità produttive. Pertanto, anche in relazione al principio che la vicinanza alle fonti di rischio e la suddivisione all'interno della Società degli adempimenti e dei ruoli previsti dalla normativa di riferimento possa meglio garantire una valutazione attenta e puntuale dei rischi connessi con l'attività dei lavoratori e quindi la predisposizione delle appropriate misure di tutela atte a prevenirli, il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con l'attuale organizzazione, ha riconosciuto il ruolo di Datore di Lavoro e Responsabile dell'osservanza/attuazione delle Normative a Tutela della Salute, della Sicurezza, dell'Ambiente e dell'Incolunità Pubblica, ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 81/08 e della normativa vigente ed applicabile, sotto tutti i profili di gestione e garanzia della tutela della salute, sicurezza, ambiente, incolumità pubblica e security:

- ai responsabili delle cinque *Business Line* (*Asset Based Services, Energy Carriers, Sustainable Infrastructures, Offshore Wind, Drilling and Sonsub*) per il personale appartenente a ciascuna Business Line e per il personale delle strutture *staff* Corporate quando assegnato ai siti operativi e/o cantieri di responsabilità della Business Line; e
- al *Chief People, HSEQ and Sustainability Officer* per il personale delle strutture *staff* Corporate (e cioè per il personale non appartenente a ciascuna Business Line) ad eccezione del personale delle strutture *staff* Corporate quando assegnato ai siti operativi e/o cantieri nella responsabilità delle Business Line.

Ai Datori di Lavoro è stato conferito ogni potere e dovere di organizzazione, gestione

¹ Iniziativa realizzata da Saipem in collaborazione con la Fondazione LHS (Leadership in Health and Safety), volta a integrare i principi della Human Performance nella cultura della sicurezza aziendale.

e controllo necessario a porre in essere, senza limiti di spesa e con la massima autonomia gestionale, tutti gli interventi ed adempimenti che si rendessero necessari per assicurare che l'attività di competenza venga svolta conformemente alla normativa vigente in materia di salute, sicurezza, ambiente e incolumità pubblica e security.

1.2. Sostenibilità

Saipem riconosce nella sostenibilità uno dei pilastri fondamentali della propria identità e un elemento essenziale per coniugare sviluppo economico, tutela del pianeta e centralità delle persone.

In un contesto globale caratterizzato da trasformazioni profonde e continue, la Società ha consolidato un approccio integrato che armonizza le dimensioni ambientale, sociale ed economica, promuovendo in tutti i Paesi in cui opera una cultura della responsabilità e dello sviluppo sostenibile.

Saipem opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, delle convenzioni fondamentali dell'ILO - *International Labour Organisation* e delle Linee Guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali. L'azienda ripudia qualsiasi forma di discriminazione, corruzione, lavoro forzato o lavoro minorile.

In particolare, la Società si impegna a riconoscere e proteggere la dignità, la libertà e l'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e la libertà sindacale, la tutela della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché i valori e i principi relativi alla trasparenza, e allo sviluppo sostenibile, in conformità con gli standard e le convenzioni internazionali. Il rispetto per i diritti umani è il fondamento per una crescita inclusiva delle popolazioni e delle regioni, e delle attività di business che si sviluppano in esse.

Saipem contribuisce alla creazione delle condizioni socioeconomiche necessarie per un reale godimento dei diritti fondamentali e promuove la crescita professionale e il benessere delle proprie persone locali.

Tale impegno si esprime anche nella realizzazione di soluzioni a ridotto impatto ambientale, nella promozione di condizioni di lavoro inclusive e nella collaborazione con enti, istituzioni e comunità locali per contribuire alla diffusione di un modo di operare responsabile e orientato a preservare le risorse naturali per le generazioni future.

Ricerca, innovazione e coinvolgimento degli *stakeholder* costituiscono le leve principali che guidano Saipem nella definizione delle proprie priorità e nell'integrazione della sostenibilità nel business, rafforzando una visione che contribuisce a creare valore in un'ottica di contributo allo sviluppo sostenibile.

La pubblicazione del Rendiconto Consolidato di Sostenibilità rappresenta lo strumento principale attraverso cui Saipem comunica, in linea con i requisiti legislativi e in modo trasparente, il proprio impegno, illustrando le strategie, le politiche e i progressi compiuti lungo il percorso verso un modello di sviluppo sempre più sostenibile.

1.3. Introduzione al d.lgs. n. 231 del 2001

Sulla base della disciplina italiana della “*responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni o enti privi di personalità giuridica*” contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, e successive modifiche ed integrazioni (di seguito, il “**d.lgs. n. 231 del 2001**”), gli enti possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva², in relazione ai reati tassativamente elencati nel medesimo d.lgs. n. 231 del 2001, commessi nel loro interesse o vantaggio da parte di:

- 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 dell’ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione).

In particolare, il d.lgs. n. 231 del 2001 prevede che l’adozione ed efficace attuazione da parte delle società di modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi costituisca un’esimente dalla responsabilità amministrativa.

I principi ispiratori dei modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere rinvenuti nelle linee guida per la costruzione dei modelli ex d.lgs. n. 231 del 2001, predisposte da Confindustria (di seguito, le “**Linee Guida**”).

1.4. I reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001

Ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, gli illeciti che possono determinare la responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelli espressamente previsti dal legislatore e riconducibili alle seguenti categorie di reato:

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25);
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito di dati (articolo 24-*bis*);
- (iii) delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter*);
- (iv) delitti in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (articolo 25-*bis*);
- (v) delitti contro l’industria e il commercio (articolo 25-*bis*.1);
- (vi) reati societari (articolo 25-*ter*);
- (vii) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (articolo 25-*quater*);
- (viii) delitti in materia di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (articolo 25-*quater*.1);

² Il d.lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni: (i) sanzioni amministrative pecuniarie; (ii) sanzioni interdittive; (iii) confisca del prezzo o del profitto del reato; e (iv) pubblicazione della sentenza.

- (ix) delitti contro la personalità individuale (articolo 25-*quinqüies*);
- (x) reati di abusi di mercato (articolo 25-*sexies*);
- (xi) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (articolo 25-*septies*);
- (xii) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (articolo 25-*octies*);
- (xiii) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (articolo 25-*octies*.1);
- (xiv) reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-*octies* 2);
- (xv) delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-*novies*);
- (xvi) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (articolo 25-*decies*);
- (xvii) reati ambientali (articolo 25-*undecies*);
- (xviii) delitto di impiego di cittadini di paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare (articolo 25-*duodecies*);
- (xix) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xx) delitti di razzismo e xenofobia (articolo 25-*terdecies*);
- (xxi) reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (articolo 25-*quaterdecies*);
- (xxii) reati tributari (art. 25-*quinqüesdecies*);
- (xxiii) reati di contrabbando (art. 25-*sexiesdecies*);
- (xxiv) delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*);
- (xxv) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*);
- (xxvi) delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*).

L'Allegato 1 al presente modello di organizzazione, gestione e controllo contiene l'elenco dei reati presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, unitamente ad una sintetica descrizione delle fattispecie e delle sanzioni pecuniarie e interdittive applicabili all'Ente.

1.5. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem S.p.A.

Nell'adunanza del 22 marzo 2004, il Consiglio di Amministrazione di Saipem S.p.A. ha deliberato l'adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il "**Modello 231**"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Successivamente, attraverso specifici progetti, sono stati approvati gli aggiornamenti del Modello 231 al fine di recepire le innovazioni normative ed i mutamenti organizzativi aziendali.

In particolare, nei successivi aggiornamenti, si è tenuto conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese le esperienze provenienti dal contenzioso penale;
- della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di *audit* interno;
- dell'evoluzione del quadro normativo, con particolare riferimento al d.lgs. 231 del 2001, alle novità introdotte in materia di tutela del risparmio e dei principi espressi dalle normative inerenti al *Foreign Corrupt Practices Act* e al *UK Bribery Act*;
- dell'evoluzione delle Linee Guida Confindustria.

Il Modello 231 costituisce parte integrante sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Saipem e risulta coerentemente integrato con i sistemi HSE, Quality, Risk Management e Compliance, in un'ottica di presidio unitario dei rischi e di miglioramento continuo.

Il Modello 231 è suddiviso nei seguenti capitoli:

- "Modello 231" (capitolo 1), contenente una sintetica descrizione del quadro normativo di riferimento, l'individuazione dei destinatari del Modello 231 e la definizione dei principi per l'adozione di modelli di organizzazione, gestione e controllo da parte delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem S.p.A. (di seguito, le "**Società Controllate**");
- "Metodologia di analisi dei rischi" (capitolo 2), che illustra la metodologia utilizzata al fine di effettuare la mappatura dei rischi e la valutazione dei presidi di controllo;
- "Organismo di Vigilanza" (capitolo 3), con la nomina e l'attribuzione di funzioni e poteri, nonché la definizione dei flussi informativi da e verso il medesimo;
- "Comunicazione e formazione" (capitolo 4), con la definizione dei principi adottati per la comunicazione del Modello 231 al personale e al mercato, ivi compresa l'adozione di clausole contrattuali nei rapporti con i terzi, nonché per la formazione del personale;
- "Sistema disciplinare" (capitolo 5), con la definizione di sanzioni comminate in caso di violazione del Modello 231;
- "Presidi di controllo" (capitolo 6), con l'indicazione della struttura dei presidi di controllo;
- "Regole per l'aggiornamento del Modello 231" (capitolo 7), con la previsione del programma di recepimento delle innovazioni in occasione di novità legislative, di cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società, di significative violazioni del Modello 231 e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

Il Codice Etico, documento a sé stante rispetto al Modello, risulta tuttavia parte integrante e sostanziale del sistema di regole e principi 231.

Il documento "*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*" è strutturato con una vista di tipo "*Process Driven*". In particolare, il documento,

si basa sui processi aziendali³ e contiene un capitolo dedicato per ciascun Processo a cui sono state associate una o più attività che la Società ha ritenuto essere a rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, le “**Attività Sensibili**”) e i relativi presidi di controllo finalizzati alla prevenzione di tali reati. Tale documento è comunicato dall’Amministratore Delegato di Saipem S.p.A. alle funzioni di Saipem S.p.A. competenti che provvedono all’emanazione dei documenti normativi⁴ che contengono i presidi di controllo per l’attuazione del Modello 231.

Le modalità di aggiornamento e approvazione del Modello 231 sono riportate nel successivo Capitolo 7.

1.6. Destinatari del Modello 231

I principi e i contenuti del Modello 231 sono destinati ai componenti degli organi sociali, al *management* e ai dipendenti di Saipem S.p.A., nonché a tutti coloro che operano in Italia e all’estero per il conseguimento degli obiettivi di Saipem. (di seguito, i “**Destinatari**”).

È data ampia divulgazione, all’interno e all’esterno della struttura di Saipem, dei principi e dei contenuti del Modello 231.

L’Organismo di Vigilanza monitora le iniziative volte a promuovere la comunicazione e la formazione sul Modello 231.

1.7. Sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa di impresa nelle Società Controllate, società partecipate, consorzi e *joint venture*

1.7.1. Società Controllate

Nell’ottica di un corretto bilanciamento tra il suo ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo e il principio di autonomia operativa e gestionale delle Società Controllate, Saipem incentiva l’adozione e l’efficace attuazione da parte di tutte le Società Controllate di idonei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa degli enti derivante da reato.

In particolare, l’Amministratore Delegato di Saipem promuove la diffusione nelle Società Controllate, di un sistema di controllo interno aggiornato e idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei componenti degli organi sociali, del management, dei dipendenti di Saipem, nonché di tutti coloro che operano in Italia e all’estero per il conseguimento degli obiettivi di Saipem.

³ Come definiti nel documento “*Form Mappa Normative Saipem*”.

⁴ Per “documenti normativi” si intende l’insieme di documenti che regolamentano indirizzi, processi e specifiche tematiche/aspetti di interesse aziendale, con l’obiettivo di garantire uniformità di comportamenti, nonché perseguire obiettivi di compliance, descrivendo compiti e/o responsabilità delle strutture aziendali coinvolte nei processi regolamentati, le modalità di gestione e controllo e i flussi di comunicazione.

Le Società Controllate adottano e attuano, nella gestione delle attività a rischio ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, principi e presidi di controllo che (i) con riferimento alle Società Controllate italiane, devono essere allineati al d.lgs. n. 231 del 2001, alle *best practice* consolidate in materia, nonché ai principi contenuti nel Modello 231 di Saipem ; (ii) in relazione alle Società Controllate estere, devono essere adeguati alle normative locali applicabili, alle specificità del singolo ente e alla sua attività, tenuto comunque conto dei principi di controllo minimi individuati da Saipem S.p.A. e delle previsioni del Codice Etico.

Nell'esercizio della propria autonomia, le Società Controllate sono responsabili della adozione e attuazione di modelli 231 o altri modelli di compliance in materia di responsabilità amministrativa degli enti, di cui trasmettono copia a Saipem S.p.A., con i relativi aggiornamenti.

A questo fine, l'Amministratore Delegato di Saipem. comunica il Modello 231 e i suoi aggiornamenti alle Società Controllate avvalendosi della collaborazione della funzione Compliance.

In funzione di quanto previsto nei rispettivi modelli, le Società Controllate nominano apposito organo autonomo ed indipendente deputato a vigilare sul funzionamento, l'adeguatezza ed aggiornamento del modello.

Eventuali interventi correttivi nei propri modelli sono di esclusiva competenza delle Società Controllate.

1.7.2. Società partecipate, consorzi e *joint venture*

I rappresentanti designati da Saipem ai fini della loro nomina negli organi sociali delle entità nelle quali la Società non detiene una partecipazione di controllo, nei consorzi e nelle *joint venture* promuovono con modalità differenti a seconda della tipologia di entità (per es. proposta nel consiglio di amministrazione della nuova entità, adozione di procedure comuni, ...) - nei limiti dei diritti riconosciuti a Saipem - i principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico⁵.

⁵ Con la procedura "*Contratti Di Partnership Prevenzione di Attività Illecite*" di Saipem sono regolati i principi e le norme che devono essere seguiti dalla Società e dalle Società Controllate nella negoziazione, stipula e sottoscrizione dei contratti di *Partnership*. In particolare, sono regolate le attività di: (i) selezione del partner di consolidata reputazione in termini di onestà e correttezza delle pratiche commerciali; (ii) negoziazione e gestione dei contratti di *Partnership* in base a criteri di diligenza, trasparenza, correttezza e nel rispetto delle leggi applicabili; (iii) adozione di sistemi di controllo adeguati dopo che la *Partnership* è stata costituita.

CAPITOLO 2 METODOLOGIA DI ANALISI DEI RISCHI

2.1. Analisi dei rischi e sistema di controllo interno

L'individuazione delle aree aziendali in cui sussiste il rischio di commissione reato è effettuata mediante l'analisi puntuale dei processi aziendali identificando le fattispecie di reato del d.lgs. n. 231 del 2001 astrattamente applicabili e rilevanti alla Società e le relative principali modalità di commissione delle stesse.

In particolare, per ciascun processo aziendale ritenuto a rischio:

- (i) sono identificate le Attività Sensibili, ovvero quelle attività che nell'ambito dei processi aziendali sono esposte al rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001, valutati come astrattamente rilevanti per la Società;
- (ii) sono definiti i presidi di controllo atti a prevenire la realizzazione dei reati (di seguito, gli "**Standard di Controllo**");
- (iii) sono individuati i referenti aziendali coinvolti nel processo stesso e che, in relazione alle suddette Attività Sensibili, dispongono delle informazioni utili ai fini della valutazione del sistema di controllo interno della Società. Con tali soggetti è quindi effettuata un'analisi comparativa tra il sistema di controllo esistente e i presidi previsti negli Standard di Controllo, documentata in appositi documenti di *risk assessment*, che sono organizzati secondo una logica di processo;
- (iv) è identificato, qualora necessario, un piano di azioni finalizzate ad allineare il sistema di controllo interno ai presidi di controllo previsti dagli Standard di Controllo.

Secondo il documento emanato dal *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)* sotto il titolo di *Internal Control-Integrated Framework (CoSo IC-IF)*⁶, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza delle operazioni aziendali, di attendibilità della informativa finanziaria e di sostenibilità, di conformità alle leggi e ai regolamenti e di salvaguardia dei beni aziendali.

Le componenti del sistema di controllo interno, sulla base del CoSO Report, *Internal Control – Integrated Framework*, sono:

Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del "Top Management" con riferimento al controllo interno nell'ambito dell'organizzazione.

L'ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del *Management*;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;

⁶ *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control - integrated framework, AICPA, www.coso.org*, aggiornato nel mese di maggio 2013.

- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (*Risk Assessment*):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti a loro assegnati.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le componenti succitate del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'analisi del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

L'obiettivo dell'attività di analisi consiste nell'assicurare un efficace ed attuale sistema di identificazione delle Attività Sensibili e degli Standard di Controllo.

CAPITOLO 3 ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A.

3.1.1. Collegialità

L'Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A. (di seguito, l'“**Organismo di Vigilanza**”) definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 231 del 2001, di “autonomi poteri di iniziativa e controllo”. L'Organismo di Vigilanza disciplina il proprio funzionamento mediante apposito Regolamento.

L'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza sono garantite dal posizionamento riconosciuto nel contesto della struttura organizzativa aziendale e dai necessari requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei suoi componenti, nonché dalle linee di riporto verso il Consiglio di Amministrazione della Società.

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti di professionalità e di continuità di azione e ai compiti di legge, l'Organismo di Vigilanza si avvale di risorse della Società, nonché, ove necessario, di risorse esterne con competenze specialistiche.

La “Segreteria Tecnica dell'Organismo di Vigilanza 231 di Saipem S.p.A.” supporta l'Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti.

L'Organismo di Vigilanza dispone di una propria casella di posta elettronica: organismodivigilanza@saipem.com.

3.1.2. Composizione e nomina

La composizione dell'Organismo di Vigilanza, e sue modifiche e integrazioni, sono approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi, nonché del Comitato Remunerazione e Nomine, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente.

L'Organismo di Vigilanza è collegiale ed è composto da cinque componenti, di cui uno interno individuato nella persona del Responsabile della Funzione *Internal Audit* e quattro esterni, uno dei quali in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza. I componenti esterni sono individuati tra accademici e professionisti di comprovata competenza ed esperienza in materia legale, economica e/o di organizzazione aziendale; uno dei componenti esterni è individuato tra i componenti del Collegio Sindacale di Saipem S.p.A.

La durata in carica dei componenti dell'Organismo di Vigilanza coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I componenti esterni decadono alla data dell'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza. Ciascun componente esterno

non potrà essere confermato nell'incarico per più di 3 (tre) mandati consecutivi, fino ad un massimo di 9 (nove) anni.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'Organismo di Vigilanza:

- (i) le relazioni di parentela, coniugio, convivenza di fatto o affinità entro il quarto grado con componenti del Consiglio di Amministrazione della Società o di Società Controllate, nonché con persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano - anche di fatto - la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- (ii) i conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società o con Società Controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- (iii) la titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su Società Controllate;
- (iv) lo svolgimento delle funzioni di amministratore esecutivo, ricoperte nei tre esercizi precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate, nonché il ricorrere delle altre circostanze previste dall'articolo 2382 del codice civile;
- (v) il rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza, fatta salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione;
- (vi) l'applicazione di misure di prevenzione antimafia ai sensi dell'art. 85, comma 2 bis del d.lgs. n.159 del 2011;
- (vii) il provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231 del 2001;
- (viii) la condanna, anche non passata in giudicato, ovvero la sentenza di "patteggiamento" a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Non possono, inoltre, ricoprire il ruolo di componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza e, qualora nominati, decadono dall'incarico, coloro che sono legati a Saipem SpA o a Società Controllate, ovvero agli amministratori di Saipem SpA o di Società Controllate, da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o professionale svolti nei 3 (tre) anni antecedenti la nomina che ne compromettano l'indipendenza.

Costituiscono motivo di sostituzione e conseguente integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- con riferimento al solo componente interno, l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i

requisiti di “autonomia e indipendenza” e/o “continuità di azione” propri dell’Organismo di Vigilanza;

- la cessazione o rinuncia del componente dell’Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali;
- la cessazione o rinuncia del componente interno dell’Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o di decadenza dovesse configurarsi a carico di un componente, questi dovrà darne immediata notizia, mediante comunicazione scritta, agli altri componenti dell’Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L’Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Presidente e all’Amministratore Delegato, per la formulazione della proposta di sostituzione al Consiglio di Amministrazione ai sensi del presente paragrafo.

Il verificarsi di motivi di sostituzione, di ineleggibilità e/o di decadenza a carico di componenti dell’Organismo di Vigilanza non comporterà la decadenza dell’intero organo e il Consiglio di Amministrazione provvederà, senza indugio, alla sostituzione degli stessi.

Fermo restando quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre - sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale - la sospensione o la revoca dall’incarico di un componente dell’Organismo di Vigilanza in caso di:

- omessa o insufficiente vigilanza attestata - anche in via incidentale - in una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 nei confronti della Società o di un altro ente in cui tale componente rivesta, o abbia rivestito, la carica di organismo di vigilanza, ovvero attestata, anche in via incidentale, in un provvedimento di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza.

3.1.3. Funzioni, poteri e budget dell’Organismo di Vigilanza

I compiti dell’Organismo di Vigilanza sono così definiti:

- (i) vigilanza sull’effettività del Modello 231 e monitoraggio delle attività di attuazione e aggiornamento del Modello 231;
- (ii) disamina dell’adeguatezza del Modello 231, ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire comportamenti illeciti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- (iv) promozione del necessario aggiornamento, in senso dinamico, del Modello 231;
- (v) approvazione del programma annuale delle attività di vigilanza nell’ambito delle strutture e funzioni della Società (di seguito, il “**Programma di Vigilanza**”), in coerenza con i principi e i contenuti del Modello 231 e con il piano di verifiche e controlli sul sistema di controllo interno; coordinamento dell’attuazione del Programma di Vigilanza e dell’attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati; esame delle risultanze delle attività effettuate e la relativa

- reportistica;
- (vi) cura dei flussi informativi di competenza con le funzioni aziendali e con gli organismi di vigilanza delle Società Controllate;
 - (vii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le proprie attività di indagine, analisi e controllo svolte direttamente, per il mezzo delle competenti funzioni aziendali interne o di professionisti/società terze. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza, o al verificarsi di eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Saipem S.p.A. ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita:

- la facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere - anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali interne - incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico;
- la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza. In caso di atti di importo superiore a 1 milione di euro, la necessità è comunicata al Presidente e all'Amministratore Delegato di Saipem S.p.A.

3.2. Flussi informativi

3.2.1. Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario e gli organi di governo e controllo societario

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le seguenti linee di riporto:

- (i) continuativa, nei confronti dell'Amministratore Delegato, il quale informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'informativa sull'esercizio delle deleghe conferite;
- (ii) semestrale, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi, del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione; a tale proposito è predisposta una relazione semestrale relativa all'attività svolta, con evidenza:
 - dell'esito delle attività di vigilanza effettuate, con particolare attenzione alle principali risultanze emerse e alle azioni di *follow-up* intraprese o da intraprendere;
 - delle eventuali innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti registratesi nel periodo;
 - del monitoraggio e verifica delle attività di aggiornamento del Modello 231.In tale occasione, sono organizzati incontri dedicati con il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione per discutere dei temi trattati nella relazione e di eventuali ulteriori argomenti di comune interesse; la

relazione semestrale è trasmessa a tali organi ed inoltre al Presidente e all'Amministratore Delegato;

La relazione semestrale è altresì trasmessa, a titolo informativo, al Dirigente Preposto e al responsabile della funzione Internal Audit.

- (iii) immediata, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, nei confronti del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale, previa informativa al Presidente e all'Amministratore Delegato.

3.2.2. Informative obbligatorie verso l'Organismo di Vigilanza

Fermo restando quanto previsto dal paragrafo 3.2.3, l'Organismo di Vigilanza, al fine di poter svolgere le sue attività di vigilanza sull'effettività del Modello 231 e di disamina dell'adeguatezza dello stesso, deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Saipem S.p.A. ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001, ciò mediante anche la conoscenza degli atti e delle informazioni aziendali di specifico interesse.

Sono attivati flussi informativi periodici verso l'OdV, anche sulla base di specifici strumenti normativi interni, di cui si segnalano i principali:

- Il General Counsel riferisce mensilmente all'Organismo di Vigilanza in merito ai procedimenti giudiziari rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 per Saipem S.p.A.;
- Il General Counsel informa al più presto l'Organismo di Vigilanza di eventi di particolare rilevanza (quali, ad esempio, perquisizioni, sequestri o contestazioni rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001);
- La Funzione Health, Safety, Environment and Quality informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza di eventi particolarmente gravi in ambito salute e sicurezza e ambiente (con "Actual/Potential High Consequence Level" maggiore o uguale a 3 e, in ogni caso, per infortuni mortali o con prognosi superiore ai 40 giorni); trimestralmente fornisce i dati relativi agli incidenti e infortuni occorsi ai dipendenti della Società e/o a dipendenti di appaltatori/subappaltatori, oltreché informazioni relative a eventi ambientali, nonché *near miss*;
- il Dirigente Preposto incontra l'Organismo di Vigilanza, su base almeno semestrale, al fine dell'esame dei controlli inerenti al sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria e di sostenibilità;
- la società incaricata della revisione legale incontra l'Organismo di Vigilanza prima della riunione del Consiglio di Amministrazione indetta per l'approvazione della proposta di bilancio, della relazione semestrale e del bilancio consolidato, per la valutazione di possibili criticità emerse nello svolgimento delle attività di revisione;
- La Funzione responsabile delle tematiche fiscali presenta annualmente la Relazione Adempimento Collaborativo di Saipem S.p.A. al fine di rendicontare in merito ai principali aspetti che hanno caratterizzato la gestione del rischio fiscale di Saipem S.p.A. e gli esiti di monitoraggio relativi al Tax Control Framework;
- La Funzione Internal Audit sottopone annualmente all'Organismo di Vigilanza la proposta di Piano di Audit per la parte relativa al Programma di Vigilanza di Saipem S.p.A. per successiva approvazione e in via continuativa o almeno trimestrale le risultanze dell'attività di audit che rientrano nel Programma di Vigilanza, ivi incluse quelle di Continuous Monitoring e delle attività di audit non programmate di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A.,

- nonché i risultati del monitoraggio delle azioni correttive identificate;
- La Funzione Internal Audit sottopone trimestralmente le segnalazioni ricevute di competenza dell'Organismo di Vigilanza di Saipem ed esiti istruttorie svolte, nonché il report trimestrale Segnalazioni per fascicoli di competenza Saipem S.p.A.;
 - La Funzione Compliance comunica all'Organismo di Vigilanza un'informativa semestrale sull'avvenuta adozione ed aggiornamento dei sistemi di prevenzione del rischio di responsabilità amministrativa delle Società controllate, nonché sull'attività di risk assessment e action plan in corso del Modello 231 di Saipem S.p.A. e semestralmente trasmette all'Organismo di Vigilanza la Relazione sulle attività della Funzione Compliance;
 - La Funzione Integrated Risk Management comunica all'Organismo di Vigilanza un'informativa semestrale sui rischi derivanti dal processo di Integrated Risk Management, compresi i rischi rilevanti ai fini del Modello 231;
 - la funzione Security riferisce, su base almeno semestrale, sull'attività di security e cybersecurity svolta rilevanti ai fini del Modello 231;
 - la funzione People, HSEQ and Sustainability riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza in merito alle azioni disciplinari intraprese all'esito delle attività istruttorie svolte a seguito della ricezione di segnalazioni anche anonime (*whistleblowing*) o scaturenti da attività di audit, nonché di ogni ulteriore sanzione disciplinare comminata in relazione a comportamenti illeciti rilevanti ai fini del Modello 231.
 - Le Funzioni coinvolte informano tempestivamente l'Organismo di Vigilanza delle visite ispettive con rilevanza ex d.lgs. 231/2001 che hanno dato luogo a prescrizione delle autorità pubbliche competenti in materia.

Resta ferma la possibilità per l'Organismo di Vigilanza di organizzare incontri e di istituire in ogni momento, anche in via periodica, canali informativi dedicati alla trattazione di specifiche tematiche con i responsabili delle competenti funzioni ed unità aziendali. L'Organismo di Vigilanza può organizzare incontri con l'Amministratore Delegato di Saipem S.p.A..

Infine, l'Organismo di Vigilanza riceve, per il tramite del componente del Collegio Sindacale suo membro interno, informative ad evento da parte del Collegio Sindacale medesimo, nel caso esso, in occasione delle sue attività di controllo, rilevi carenze e inosservanze che presentino rilevanza sotto il profilo 231.

3.2.3. Segnalazioni, anche anonime

Il *management*, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i *partner* commerciali e tutti i destinatari del Modello 231, sono tenuti a segnalare, in buona fede e nel rispetto delle normative applicabili, comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico.

Saipem ha istituito specifici canali interni di comunicazione indicati nella Procedura "*Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem S.p.A. e da Società Controllate in Italia e all'estero*", (di seguito "Procedura Segnalazioni"), pubblicata sui siti *intranet* e *internet* della Società ed accessibile a tutti i dipendenti di Saipem e agli utenti del sito.

Il canale interno prioritario per la comunicazione delle segnalazioni è la piattaforma

Openblow, che utilizza protocolli di crittografia per garantire l'anonimato e la sicurezza dei dati, raggiungibile dal sito internet della Società e all'indirizzo:

<https://saipem.openblow.it/#/>

Viene altresì garantita al segnalante la possibilità di effettuare una segnalazione in forma orale, nelle modalità indicate nella Procedura Segnalazioni.

Tutti i canali di comunicazione adottati assicurano, unitamente alle modalità di gestione della segnalazione, la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'obbligo di comunicazione di cui sopra si applica anche con riferimento a comportamenti non in linea con i principi ed i contenuti del Modello 231 e del Codice Etico di cui il *management* o i dipendenti di Saipem S.p.A. siano venuti a conoscenza attraverso canali di comunicazione diversi da quelli sopra descritti, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede che devono caratterizzare il rapporto di lavoro subordinato.

La Procedura Segnalazioni disciplina, inoltre, le modalità di gestione delle segnalazioni e il reporting in merito agli esiti delle istruttorie condotte sui casi segnalati, sottoposti all'attenzione di organismi interni dedicati alla gestione delle segnalazioni, del Collegio Sindacale, nonché, per le segnalazioni di rispettiva competenza, dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, i segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, fatti salvi gli obblighi di legge e quando sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia e/o, per il medesimo titolo, anche quella civile per dolo o colpa grave, nei termini previsti dalla normativa vigente.

In tali circostanze, la Società si riserva la facoltà di agire per la tutela dei propri diritti, anche disciplinarmente.

È in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante e sono inoltre previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

3.3. Informative relative alle Società Controllate

Ferma restando l'autonomia delle Società Controllate, dei relativi organismi di vigilanza e degli altri organi analoghi deputati a vigilare sul funzionamento ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo, tali organi - nell'ambito di un rapporto di pariteticità con l'Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A. - trasmettono a quest'ultimo una relazione semestrale contenente:

- la pianificazione delle attività di vigilanza di propria competenza;
- le eventuali criticità di rilievo riscontrate nella programmazione ed esecuzione di tali attività e le eventuali azioni intraprese al fine di porvi rimedio;
- un'informativa sull'avvenuta adozione ed aggiornamento del modello di organizzazione, gestione e controllo della rispettiva Società Controllata.

Fermo restando quanto sopra, tali organi devono comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza di Saipem e, nel caso di società indirettamente controllata, all'organismo di vigilanza od organo analogo della propria controllante diretta, i fatti

rilevanti riscontrati nella attività di vigilanza svolta che abbiano o possano avere un impatto significativo sul Modello 231 di Saipem ovvero che possano eventualmente comportare una responsabilità di carattere penale o amministrativo della Società o del suo personale.

Gli organismi di vigilanza o altri organi analoghi delle Società Controllate devono mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza di Saipem le informazioni da quest'ultimo richieste al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza di quest'ultimo.

3.4. Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, rapporto previsti nel Modello 231 è conservato dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio cartaceo e/o informatico, avendo cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della vigente normativa sulla Privacy. Fatti salvi gli ordini legittimi delle Autorità, i dati e le informazioni conservate negli archivi sono posti a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa autorizzazione dell'Organismo stesso.

CAPITOLO 4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

4.1. Attività di comunicazione e formazione

La comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello 231. Saipem si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello 231, con grado di approfondimento diversificato secondo la posizione e il ruolo dei Destinatari cui essa si rivolge, favorendo la partecipazione attiva degli stessi all'approfondimento dei suoi principi e contenuti.

4.1.1. Comunicazione del Modello 231

Il Modello 231 è comunicato formalmente dall'Amministratore Delegato di Saipem S.p.A., tramite le funzioni aziendali competenti:

- a ciascun componente degli organi sociali;
- al *management* e ai dipendenti, siano essi a ruolo e/o in servizio.

Il Modello 231 costituisce un allegato al contratto di lavoro.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti coloro con i quali Saipem intrattiene rapporti contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Saipem S.p.A. è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Al riguardo, con documento normativo sono standardizzate clausole che, a seconda dell'attività regolamentata dal contratto, impegnano le controparti al rispetto del Modello 231, prevedendo altresì appositi rimedi contrattuali (quali il diritto di risoluzione/sospensione del contratto e/o l'applicazione di specifiche clausole penali) per il caso di inadempimento.

Inoltre, Saipem prevede un dettagliato sistema di valutazione dei fornitori, che prevede di adottare provvedimenti (monitoraggio, nulla osta, sospensione, revoca) a carico di questi ultimi nel caso in cui venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi contenuti nel Modello 231 sin dalla fase della qualifica.

Il Modello 231 è reso disponibile a tutti i dipendenti sul sito *intranet* aziendale, sul *Document Management System* e a tutti gli utenti - anche non dipendenti - sul sito *internet* di Saipem.

4.1.2. Formazione del personale di Saipem S.p.A.

I principi e i contenuti del d.lgs. n. 231 del 2001 e del Modello 231 sono, inoltre, divulgati al personale di Saipem anche mediante specifici corsi di formazione che prevedono altresì specifiche esemplificazioni dei reati presupposto ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 anche alla luce della giurisprudenza.

Tale attività formativa è erogata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione, corsi *e-learning*), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici e prevede forme di verifica finalizzate a valutare le attività di formazione stesse. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica del dipendente di Saipem S.p.A., del livello di rischio dell'area in cui lo stesso opera, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

La partecipazione ai corsi è obbligatoria; la formazione erogata è monitorata dalle strutture aziendali competenti al fine di assicurare la partecipazione e la tracciabilità della stessa da parte del personale.

La pianificazione dei corsi di formazione è approvata dall'Organismo di Vigilanza di Saipem S.p.A. su proposta della funzione Compliance, che provvede a fornire un'informativa semestrale al medesimo Organismo di Vigilanza sulle attività di formazione svolte.

CAPITOLO 5 SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Funzione del sistema disciplinare

Il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello 231, ivi incluse quelle relative al sistema di segnalazione e alle misure di tutela del segnalante previste dalla normativa vigente in materia di whistleblowing, determina l'attivazione del sistema disciplinare come di seguito specificato, allo scopo di contribuire all'efficacia: (i) del Modello 231 stesso; e (ii) dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

Tale sistema disciplinare si applica a tutti i dipendenti di Saipem, inclusi i soggetti in posizione apicale. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

Resta espressamente escluso che l'effettuazione di una segnalazione, ove effettuata in buona fede e nel rispetto della normativa vigente, possa costituire di per sé presupposto per l'attivazione del sistema disciplinare nei confronti del segnalante, fermo restando quanto previsto per i casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave debitamente accertati.⁷

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello 231 e monitora, di concerto con la funzione People, HSEQ and Sustainability, gli esiti dei procedimenti disciplinari eventualmente avviati.

5.2. Violazione del Modello 231

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello 231:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico e/o dei documenti normativi, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico e/o dai documenti normativi nell'espletamento delle Attività Sensibili o di attività ad esse connesse, ivi compresa la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008;
- (ii) la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello 231, che:
 - a) esponga la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o
 - b) sia diretta in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati

⁷ L'eventuale accertamento del dolo o della colpa grave del segnalante è oggetto di valutazione autonoma e motivata, distinta dalla verifica della fondatezza della segnalazione, e avviene nel rispetto dei principi di proporzionalità, contraddittorio e tutela del segnalante.

- dal d.lgs. n. 231 del 2001; e/o
- c) sia tale da determinare l'applicazione a carico di Saipem S.p.A. di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Con riferimento, inoltre, alla normativa aziendale in materia di segnalazioni, anche anonime costituisce violazione del Modello 231:

- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

5.3. Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

Accertate da parte delle funzioni competenti le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico, a seguito di comportamenti illeciti posti in essere da dipendenti di Saipem, la funzione People, HSEQ and Sustainability avvia il procedimento disciplinare nei confronti dei soggetti autori della condotta censurata, all'esito del quale potranno essere applicate le sanzioni disciplinari, tenuto conto delle previsioni di legge e di contratto collettivo applicabili.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta - ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 - a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La funzione People, HSEQ and Sustainability comunica l'irrogazione della sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all'Organismo di Vigilanza.

Devono essere, altresì, rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all'irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all'estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati secondo le norme del Regolamento n. 593/2008/CE sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, nonché dal d.lgs. n. 136/2016 in materia di distacchi transnazionali.

5.4. Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello 231 comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello 231 da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 5.3, la Società adotta nei confronti

dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 5.3. Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

5.5. Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Comitato Controllo e Rischi, al Collegio Sindacale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui la violazione sia commessa dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o dall'Amministratore Delegato, la notizia di violazione del Modello 231 deve essere comunicata agli altri componenti di tali organi sociali. I componenti del Consiglio di Amministrazione, senza la partecipazione del soggetto coinvolto, effettuano le valutazioni ritenute opportune e assumono, sentito il Comitato Controllo e Rischi, senza la partecipazione del soggetto coinvolto, ed il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale sostituzione.

5.6. Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica al Presidente del Collegio Sindacale (o ad altro Sindaco, nel caso in cui la violazione sia commessa da tale soggetto) e al Consiglio di Amministrazione nella figura del Presidente la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci⁸. L'informativa al Consiglio di Amministrazione assorbe quella al Comitato Controllo e Rischi. I componenti del Collegio Sindacale, senza la partecipazione del soggetto coinvolto, sentito il Consiglio di Amministrazione, effettuano le necessarie valutazioni che possono includere la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre i provvedimenti del caso.

⁸ Il Presidente del Collegio Sindacale, in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza, si astiene dalle discussioni o dalle decisioni dell'Organismo di Vigilanza relative a tali violazioni.

CAPITOLO 6 PRESIDI DI CONTROLLO

6.1. Struttura dei presidi di controllo

Coerentemente con la metodologia di analisi dei rischi adottata (come descritta al precedente Capitolo 2), il documento “*Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*” è strutturato sulla base dei processi aziendali di Saipem S.p.A. e identifica, per ciascuno di essi, le Attività Sensibili applicabili, ovvero le attività aziendali ove, nell’ambito del processo, può essere presente il rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Per ciascuna Attività Sensibile identificata, il documento indica gli Standard di Controllo finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati ex d.lgs. n. 231 del 2001.

In particolare, gli Standard di Controllo ai sensi del Modello 231 sono strutturati su due livelli:

1. **standard generali di trasparenza delle attività**, di seguito elencati e applicabili in via trasversale a tutti i processi aziendali e relative attività:
 - a) **Segregazione delle attività**: deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza⁹;
 - b) **Norme**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell’attività sensibile;
 - c) **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate per l’attribuzione e l’esercizio dei poteri di rappresentanza verso terzi e delle deleghe interne coerenti con le responsabilità assegnate;
 - d) **Tracciabilità**: i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l’individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

Gli standard generali di trasparenza sono recepiti dalle funzioni competenti nell’ambito dei documenti normativi riferibili alle Attività Sensibili. Tali documenti normativi sono comunicati e diffusi dalle funzioni competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili e vincolano il *management* e i dipendenti di Saipem S.p.A. alla loro osservanza;

2. **standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili e che devono essere contenuti nei documenti normativi di riferimento. Tali documenti riportano l’indicazione, tra le normative di riferimento, del Modello 231.

Le funzioni competenti assicurano il recepimento degli Standard di Controllo specifici volti a disciplinare gli aspetti peculiari delle Attività Sensibili collegate ai

⁹ È attribuita allo standard la seguente qualificazione:

- il principio della segregazione deve sussistere considerando l’Attività Sensibile nel contesto dello specifico processo di appartenenza;
- la segregazione sussiste in presenza di sistemi codificati, complessi e strutturati ove le singole fasi siano coerentemente individuate e disciplinate nella gestione, con conseguente limitazione di discrezionalità applicativa, nonché tracciate nelle decisioni assunte.

relativi processi aziendali.

Il documento “*Parte Speciale del Modello 231 – Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici*” è comunicato dall’Amministratore Delegato di Saipem., avvalendosi della funzione Compliance, ai suoi primi e secondi riporti, al Dirigente Preposto, ai responsabili delle filiali di Saipem S.p.A. e alla funzione Organisation. Gli Standard di Controllo specifici sono recepiti dalle competenti funzioni aziendali nei documenti normativi riferibili alle Attività Sensibili. Le Attività Sensibili e gli Standard di Controllo specifici sono comunicati alla funzione Internal Audit di Saipem S.p.A. per lo svolgimento delle attività di competenza.

CAPITOLO 7

REGOLE PER L'AGGIORNAMENTO DEL MODELLO 231

7.1. Premessa

In ragione della complessità della struttura organizzativa della Società e della applicazione del Modello 231 ad essa, l'aggiornamento del Modello 231 si articola nella predisposizione di un programma di recepimento delle innovazioni (di seguito, il “**Programma di Recepimento**”).

7.2. Criteri di predisposizione del Programma di Recepimento

Il Modello 231 è stato predisposto per Saipem S.p.A. sulla base della situazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Esso è uno strumento dinamico finalizzato a prevenire la commissione dei reati presupposto richiamati nel d.Lgs. 231/2001 e corrisponde alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale. In tale contesto, al fine di garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231, si renderà necessario procedere tempestivamente al suo aggiornamento laddove intervengano:

1. novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
2. cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
3. significative violazioni del Modello 231 e/o criticità in seguito a verifiche sull'efficacia del medesimo o esperienze di pubblico dominio del settore.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello 231 è attribuito all'Amministratore Delegato.

Più in particolare:

- La Funzione Compliance, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, segnalano all'Amministratore Delegato ogni informazione utile che determini l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello 231;
- L'Amministratore Delegato avvia l'aggiornamento del Modello 231 incaricando la Funzione Compliance dell'attività e, nell'ipotesi di modifiche sostanziali (ovvero tutte le modifiche ad eccezione di quelle ricomprese nel punto 1. di cui sotto “*modifiche e/o integrazioni di carattere non sostanziale*”), informando contestualmente il Consiglio di Amministrazione della necessità di procedere all'aggiornamento del Modello 231 della Società;
- La Funzione Compliance, con il contributo delle funzioni aziendali competenti e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, procede conseguentemente definendo responsabilità, tempi e modalità di esecuzione e curando, in particolare, l'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello 231 e la modifica e/o integrazione dei relativi contenuti;
- Nel corso delle attività di aggiornamento del Modello 231 la Funzione Compliance

- informa l'Organismo di Vigilanza sullo Stato di Avanzamento (SAL) delle attività;
- All'esito delle attività svolte dalla Funzione Compliance, quest'ultima presenta la proposta di aggiornamento del Modello 231 all'Organismo di Vigilanza, il quale esprime un parere preventivo in merito alla adeguatezza e alla coerenza delle modifiche proposte al Modello 231.

Ottenuto il parere preventivo favorevole dell'Organismo di Vigilanza:

1. Le modifiche e/o integrazioni di carattere non sostanziale del Modello 231 relative:
 - alla struttura del documento "Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici"
 - correzioni di refusi e/o errori materiali
 - aggiornamento o correzione di rinvii a disposizioni normative
 - modifica della denominazione delle funzioni aziendali interne e dei processisono approvate dall'Amministratore Delegato della Società, che ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione e, per il tramite della Funzione Compliance, all'Organismo di Vigilanza, e sono immediatamente efficaci (procedura semplificata).
2. Le modifiche e/o integrazioni di carattere sostanziale, diverse da quelle sopra elencate, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, previa informativa al Comitato Controllo e Rischi e al Collegio Sindacale.