

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Aggiornamento: Dicembre 2023

1

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234

Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



Il presente aggiornamento è stato redatto dall'OdV monocratico della Società, Avv. Luciano Giuliani, e proposto all'approvazione da parte del CdA

Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 Dicembre 2023

Chairman

Virendar Singh Bubbar

INDICE

PARTE GENERALE

pag. 6

Premessa

Quadro normativo di riferimento e “sistema normativo 231”

Assetto societario, oggetto sociale, struttura, sistema di poteri e deleghe

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001
adottato in GSI Lucchini

L’Organismo di Vigilanza di GSI Lucchini S.p.A.

Il Codice Etico

Il sistema disciplinare

Comunicazione, informazione e formazione. Aggiornamento del Modello

PARTE SPECIALE

“ 28

Premessa

Criteri generali su cui si basano i protocolli

Reati presupposto, attività a rischio reato, protocolli,
controlli a presidio

Protocolli per la prevenzione dei reati presupposto a maggior rischi
di commissione ed alle relative aree sensibili

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

REATI SOCIETARI

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI PERSONALI

SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

ACQUISTO E APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI - CONFERIMENTO

3

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com

**JSW**
Steel Italy



**JSW** Steel Italy
Piombino

**PIOMBINO**
LOGISTICS
A JSW Enterprise

**GSI LUCCHINI**

DI INCARICHI E CONSULENZE

DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO,
BENI O ALTRE UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA,
NONCHE' AUTORICICLAGGIO - INDEBITO UTILIZZO E DETENZIONE
DI MEZZI DI PAGAMENTO **E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI**

- Artt. 25-octies e 25 octies.1

REATI AMBIENTALI - ECOREATI

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO
E' IRREGOLARE

RAZZISMO E XENOFOBIA

REATI IN MATERIA DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE,
ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI
D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI

REATI TRIBUTARI

CONTRABBANDO

DELITTI CONTRO IL PATRIMONIO CULTURALE

RICICLAGGIO DI BENI CULTURALI E DEVASTAZIONE E SACCHEGGIO
DI BENI CULTURALI E PAESAGGISTICI

WHISTLEBLOWING

STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA " 105

CODICE ETICO " 116

SISTEMA DISCIPLINARE “ 142

APPENDICE “ 152

Testo D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 10 ottobre 2023)

Elenco dei reati presupposto ai fini del D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 10 ottobre 2023)

Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse

Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

Mappatura dei rischi (v. quanto riportato alla fine del Modello a pag. 129)

PARTE GENERALE

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



Premessa

Dopo vari aggiornamenti apportati dall'OdV all'originario Modello del 2013, nel 2020 si era ravvisata la necessità di procedere alla redazione di un nuovo Modello, in quanto sia la governance che l'assetto organizzativo della Società erano profondamente mutati, ed inoltre erano ormai molteplici i successivi interventi del legislatore sul D. Lgs. 231/2001.

Un ulteriore aggiornamento si è reso necessario a seguito delle ulteriori innovazioni legislative intervenute successivamente al Modello del 2020: con la L. 22/2022 sono infatti stati inseriti i seguenti articoli: 25 septiesdecies e 25-duodecimes, rubricati rispettivamente come *Delitti contro il patrimonio culturale e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*.

Il presente aggiornamento si è reso necessario a seguito di ulteriori innovazioni legislative intervenute successivamente all'aggiornamento precedente. Ci si riferisce, in particolare, ai seguenti provvedimenti legislativi:

- D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, che ha modificato l'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis; tale modifica non comporta variazioni ai protocolli contenuti nel Modello, fatto salvo appunto il testo della norma in parola, che attraverso leggere modifiche puntualizza meglio gli illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'UE e degli stati membri
- D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150, che introduce modifiche di carattere eminentemente processuale (art. 64, comma 1), anch'esse ininfluenti rispetto ai protocolli del Modello
- D.L. 5 gennaio 2023 n. 5, convertito con modificazioni dalla L. 3 marzo 2023, n. 17 che introduce modifiche più significative con riguardo agli stabilimenti industriali dichiarati di interesse strategico nazionale con la L. 24 dicembre 2012, n. 231 di conversione con modificazioni del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207. Tali modifiche si ripercuotono sul testo degli artt. 15, 17, 45 e 53 del D. Lgs. 231/2001, ma non hanno ripercussioni sui protocolli del Modello. Si rinvia al testo di detti articoli riportati in appendice.
- D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, pubblicato in G.U. in data 7 marzo 2023, ha introdotto modifiche al D.Lgs. 231/2001, ed in particolare all'art. 25-ter.

La norma in parola dà attuazione alla direttiva UE 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che a sua volta modifica la direttiva UE 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.

Per quanto qui interessa, le modifiche al D. Lgs. 231/2001 sono introdotte dall'art. 55 del citato D. Lgs. 19/2023.

- D. Lgs. 10.3.2023 n. 24: ha apportato, recependo la direttiva UE 2019/1937, modifiche al D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento all'art. 6, modificandone il comma 2-bis ed abrogando i commi 2-ter e 2-quater, in materia di whistleblowing.

Tale intervento del legislatore trova la Società già sostanzialmente in linea con la gestione dell'istituto in questione, essendosi già dotata dei canali di segnalazione previsti; in proposito, si rinvia all'apposita sezione contenuta nella Parte speciale, nonché alle integrazioni contenute nel Codice Etico.

Da notare il rilevante ruolo attribuito all'ANAC dal citato D. Lgs. 24/2023.

Il presente aggiornamento tiene conto della disciplina come novellata da detto decreto.

- L 137/2023 di conversione, con modificazioni, del D.L. 10 agosto 2023, n. 105.

Detta legge modifica gli artt. 24 e 25-octies.1 inserendo nuovi reati presupposto nel D.lgs. 231/2001.

In particolare l'art. 24, D.lgs. 231/2001, viene integrato con l'introduzione dei seguenti reati presupposto:

- turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (353-bis c.p.).

L'art. 25-octies.1, che riguarda i reati in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante, viene invece modificato con l'introduzione del comma 2-bis, che riguarda il trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis c.p.).

Anche per queste modifiche si rinvia alla Parte Speciale.

Quadro normativo di riferimento e "sistema normativo 231"

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il D. Lgs. 231/2001, relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", venne emanato l'8 giugno 2001.

La norma è stata emessa in attuazione della delega prevista dalla Legge n. 300 del 29 settembre 2000 allo scopo di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche a varie Convenzioni Internazionali sottoscritte dallo Stato Italiano: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 riguardante la tutela degli interessi finanziari; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, relativa alla lotta alla corruzione di funzionari pubblici della Comunità Europea e degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Inoltre successivamente, con la L. 146/2006, l'Italia ha ratificato la Convenzione ed i protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e del 31 maggio 2001.

Dopo la prima stesura del decreto, nel tempo si è verificato un notevole aumento dei reati presupposto, con numerosi interventi del legislatore che hanno ampliato il catalogo dei reati la cui commissione nell'interesse o a vantaggio della società integra gli illeciti amministrativi previsti dal decreto.

L'innovazione del D. Lgs. 231/2001 nell'ordinamento giuridico italiano è stata di grande rilievo: infatti, mai prima si era prevista a carico degli enti una responsabilità formalmente amministrativa, ma sostanzialmente assimilabile ad una responsabilità penale.

Si rammenta infatti che, a mente dell'art. 27 della Costituzione, la responsabilità penale è personale, coerentemente con il brocardo latino "*societas delinquere non potest*".

Alcuni autori, all'uscita del decreto, sono addirittura arrivati a lamentarne l'incostituzionalità, peraltro ormai da escludersi dato il notevole decorso del tempo dall'emanazione del decreto e l'assenza di decisioni che ne attestino l'incostituzionalità.

Ai fini del decreto, per "enti" si intendono: gli enti dotati di personalità giuridica, le società, le associazioni anche se prive di personalità giuridica; sono invece esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli Enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell'ente si configura in caso di commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, dei reati elencati dal decreto da parte di:

- soggetti che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. *soggetti in posizione apicale*: art. 5, comma 1, lettera a));
- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. *soggetti in posizione subordinata*: art. 5, comma 1, lettera b).

Reati previsti ex D. Lgs. 231/2001 e relativa evoluzione

La responsabilità dell'ente sussiste nel caso in cui siano commessi, dai soggetti suddetti, i reati presupposto previsti dal decreto, nell'interesse o vantaggio dell'ente. Ove l'interesse o il vantaggio non sussistano, non si configura alcuna responsabilità amministrativa in capo all'ente, ma sono perseguibili solo le persone fisiche che abbiano commesso il reato. Anzi, qualora dalla commissione del reato derivi un danno per l'ente, lo stesso sarà da considerarsi parte lesa.

Resta il fatto che anche quando le condotte vietate non siano poste in essere nell'interesse o a vantaggio della società e quindi non ne comportino la responsabilità amministrativa, sono comunque in contrasto con il Codice Etico e pertanto soggette alle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Rispetto alla prima stesura del decreto, che - si ricorda - è nato essenzialmente per contrastare i fenomeni corruttivi, attualmente il catalogo dei reati presupposto è molto più ampio, essendosi ampliato nel tempo a seguito dei numerosi e reiterati interventi del legislatore.

Ad oggi, le tipologie dei reati presupposto previste dal decreto sono le seguenti:

- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione (v. anche modifiche apportate in materia di corruzione dalla L. 9.1.2019, n.3)
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo
- reati di frode informatica
- reati societari

- corruzione tra privati
- delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- reati di abuso dei mercati
- reati di natura associativa
- reati sul diritto di autore e sulla proprietà industriale
- ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento e trasferimento fraudolento di valori
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il c.d. reato di caporalato
- reati (limitatamente ad omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime) commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- reati in materia ambientale
- reati nell'impiego di cittadini di paesi terzi
- alcuni reati di carattere transazionale
- reati in materia di razzismo e xenofobia
- reati collegati a manifestazioni sportive
- reati tributari (recentemente introdotti con la legge 19 dicembre 2019, n. 157 ed incrementati con il D. Lgs. 75/2020)
- reati in materia di contrabbando (recentemente introdotti con il D. Lgs. 75/2020, in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea 2017/1371)
- delitti contro il patrimonio culturale (introdotti con L. 22/2022)
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (introdotti con L. 22/2022)
- inosservanza delle sanzioni interdittive che siano disposte dal giudice in applicazione del decreto.

Ai fini dell'accertamento della responsabilità dell'ente è competente lo stesso giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati commessi dalla persona fisica.

L'elenco completo dei reati presupposto è riportato nell'Appendice.

Sanzioni

Le sanzioni previste in caso di responsabilità amministrativa dell'ente sono:

- Sanzioni pecuniarie:

sono determinate dal giudice in base ad un sistema di quote alquanto complesso, che vanno da un minimo di cento ad un massimo di mille e di importo compreso tra un minimo di € 258,22 ed un massimo di € 1.549,37 ciascuna. Il numero delle quote è determinato in base alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente, alla condotta seguita dall'ente, dopo la commissione del reato, al fine di eliminarne o attenuarne le conseguenze, nonché di prevenire la commissione di ulteriori reati, mentre l'importo delle singole quote dipende dalle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

- Sanzioni interdittive:

- dette sanzioni, più severe, limitano parzialmente o totalmente, temporaneamente o definitivamente l'attività dell'ente, in particolare in relazione alla specifica attività nell'ambito della quale il reato è stato commesso.

Le sanzioni interdittive possono essere inflitte solo nelle ipotesi tassativamente previste a seguito della commissione dei reati presupposto espressamente specificati nel decreto, qualora l'ente abbia tratto profitto di rilevante entità dalla commissione di reati presupposto da parte di soggetti in posizione apicale, oppure di soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora siano rilevate gravi carenze organizzative tali da aver determinato o agevolato la commissione del reato.

Le sanzioni interdittive, normalmente, hanno carattere temporaneo, e vanno da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni.

Peraltro, l'art. 16 prevede, in casi di particolare gravità e recidiva, sanzioni interdittive a carattere definitivo. Dette sanzioni sono state, a suo tempo, considerate da alcuni autori come anticostituzionali, in quanto in contrasto con il principio costituzionale secondo il quale la pena deve avere anche carattere rieducativo. In assenza però di sentenze della Corte Costituzionale di accoglimento di detto rilievo, esse sono pienamente efficaci, e sono:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Deve però precisarsi che, in luogo delle sanzioni interdittive, il giudice può disporre la prosecuzione dell'attività dell'ente a cura di un commissario da lui nominato. Tale previsione risulta utile sia nel caso in cui l'attività dell'ente rivesta una particolare utilità pubblica o sociale.

Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anche in via cautelare (cioè in una fase anteriore alla definizione del processo), ove sussistano gravi indizi circa la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato, e di fondati e specifici elementi che facciano concretamente ritenere l'esistenza del pericolo di commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

- Confisca: tale sanzione segue necessariamente la sentenza di condanna (art. 19).
- Pubblicazione della sentenza: trattasi di una sanzione eventuale, che presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs. 231/2001

Il decreto, accanto alla precisazione dei casi in cui l'ente incorre nella responsabilità amministrativa a seguito della commissione di uno dei reati presupposto da parte dei soggetti indicati nell'art. 5, prevede però anche, agli artt. 6 e 7, le forme di esonero da tale responsabilità.

In particolare l'art. 6, comma 1, prevede che l'ente sia esonerato dalla responsabilità amministrativa quando il reato sia commesso dai soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lettera a), cioè da parte dei cosiddetti soggetti apicali, se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- di aver affidato ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento;
- che chi ha commesso il reato lo ha fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'art. 6, al comma 2, indica i requisiti ai quali devono rispondere i modelli:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati presupposto, cioè le attività a maggior rischio di commissione; (*)
- previsione di specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di cui alla lettera b), cioè dell'OdV (organismo di vigilanza);
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la mancata osservanza delle misure indicate nel modello.

(*) Fermo restando che sia l'analisi sia l'esperienza hanno consentito di individuare le aree a maggior rischio, il Modello si propone di dettare protocolli (regole, prescrizioni e divieti) idonei a prevenire la commissione di tutti i reati presupposto

previsti dal decreto, in quanto in astratto non può escludersi che anche un reato presupposto la cui commissione sia da ritenersi improbabile nel contesto aziendale (ad es., la mutilazione di organi genitali femminili o i reati in materia di razzismo e xenofobia) possa invece essere realizzato. Allo scopo, soccorrono anche i principi generali e le norme di comportamento del Codice Etico, che ha efficacia cogente al pari delle altre parti del Modello.

Si rammenta che l'efficacia del Modello può essere ulteriormente rafforzata quando esso sia redatto sulla base di linee guida elaborate dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicate al Ministero della giustizia.

Nell'ipotesi in cui invece, come previsto dall'art. 7, comma 1, il reato sia stato commesso da soggetti in posizione subordinata, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza da parte delle figure che avrebbero dovuto esercitarli, a meno che l'ente non abbia adottato ed efficacemente attuato il modello di cui sopra.

Pertanto, il modello deve prevedere misure idonee a prevenire, nello svolgimento dell'attività, la commissione dei reati presupposto previsti dal decreto; ciò però non è sufficiente se il Modello non è efficacemente attuato (in altri termini, se le sue prescrizioni restano sulla carta).

Infatti, affinché il modello sia efficacemente attuato, occorrono:

- la verifica periodica dell'idoneità del modello;
- l'aggiornamento del modello stesso qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività, o quando interventi legislativi incrementino o modifichino i reati presupposto;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto dei protocolli (prescrizioni e divieti) previsti nel modello.

Si segnala qui che l'art. 6 è stato, in epoca alquanto recente, oggetto di modifiche rispetto alla stesura originaria con l'introduzione dell'istituto del c.d. *whistleblowing*, cioè il sistema di tutele a favore di coloro che segnalino la commissione di reati presupposto e di infrazioni al Modello.

Una ulteriore modifica all'art. 6 è poi intervenuta ad opera del D. Lgs. 24/2023, per la quale si rinvia all'apposita sezione del Modello.

Detto istituto è trattato sinteticamente nella Parte Generale e analiticamente nella Parte Speciale del Modello.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.

Dopo l'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, le principali associazioni di categoria elaborarono "codici di comportamento" così come previsto dall'art. 3, comma 6.

Detti “codici di comportamento”, che costituiscono vere e proprie linee guida dettate dalle varie associazioni di categoria per il comportamento dei propri associati, sono state successivamente aggiornate, in uno con l’incremento periodico dei reati presupposto operato dal legislatore.

Nel caso di GSI Lucchini, rivestono particolare interesse le Linee Guida elaborate, e successivamente aggiornate, da Confindustria (che è anche stata la prima associazione di categoria ad elaborare un simile documento).

Le prime linee guida vennero infatti emanate nel marzo 2002, e successivamente più volte aggiornate in funzione dell’evoluzione legislativa, dottrinale e giurisprudenziale e dell’esperienza pratica.

Dette linee guida sono state dichiarate adeguate, con l’emissione di apposite note, da parte del Ministero di Giustizia.

Whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001 - comma 2-bis

Questo istituto, previsto all’art. 6, comma 2-bis del decreto, è stato introdotto con la L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017 ed in vigore dal 29 dicembre 2017; inoltre, come appena detto, l’art. 6 è stato oggetto di ulteriore modifica ad opera del citato D. Lgs. 24/2023.

Trattasi di istituto di derivazione dal diritto anglosassone, e riguarda la segnalazione di illeciti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 o di infrazioni al modello.

Esso è finalizzato a garantire la tutela dei soggetti previsti dall’articolo 5 del decreto (*), nonché di altri soggetti inseriti dal D. Lgs. 24/2023, in particolare consulenti, collaboratori, professionisti e i c.d. facilitatori

che segnalino illeciti (o violazioni al modello di organizzazione e gestione dell’ente) di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La norma suddetta non si limita alla previsione di tutele nei confronti dei segnalanti, di cui appresso, ma apporta anche modifiche alla parte dell’art. 6 del decreto che detta i requisiti di idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex 231.

Pertanto i modelli, oltre a rivestire le caratteristiche già previste ed illustrate sopra, devono anche prevedere l’attivazione di canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell’integrità dell’ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sia le tutele previste dall’art. 6, e riprese dal Modello, che i canali resi disponibili ai fini delle segnalazioni devono essere resi noti ai potenziali segnalanti.

Le segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai fini del decreto e/o delle infrazioni al Modello devono basarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.

Oltre alla tutela della riservatezza dei segnalanti, sono previste altre forme di tutela a loro favore: infatti, è vietato porre in essere nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I modelli di organizzazione devono altresì prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure poste a tutela del segnalante.

Pertanto, il Modello di GSI Lucchini prevede, nella parte speciale, protocolli in linea con le prescrizioni e i divieti previsti nell’art. 6 del decreto e, nel Codice Etico, principi e norme di comportamento coerenti con detti dettami.

Le violazioni alle tutele previste a favore del segnalante, sia quelle in materia di riservatezza sia del divieto di atti ritorsivi, costituiscono pertanto grave infrazione al Modello, e sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

- (*)
- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Per maggiori dettagli su questa disciplina, sui protocolli relativi e sulle implicazioni in materia di sanzioni disciplinari si rinvia all'apposita sezione della Parte Speciale, al Codice Etico ed al Sistema disciplinare del presente Modello.

Assetto societario, oggetto sociale, struttura, sistema di poteri e deleghe

GSI Lucchini S.p.A. fa parte del gruppo capeggiato da JWS Steel Italy S.r.l., a sua volta controllata da JSW Steel Ltd.

Il socio JSW Steel Italy S.r.l. controlla il 99,9 % del capitale sociale, mentre la restante quota azionaria è direttamente posseduta dalla JSW Steel Ltd, società di diritto indiano che attraverso la sua controllata totalitaria JSW Steel Netherland BV controlla il 100% di JSW Steel Italy S.r.l..

L'attività di direzione, coordinamento e controllo è da riferirsi pertanto a JSW Steel Ltd.

La governance è di carattere tradizionale.

GSI Lucchini svolge la propria attività nell'ambito delle aree di proprietà di JWS Steel Italy Piombino S.p.A. mediante locazioni e comodati d'uso.

La sede legale è stabilita in Piombino.

GSI Lucchini ha una clientela prevalentemente internazionale, rispetto alla quale si pone come soggetto imprenditoriale autonomo operante sul mercato.

La sua attività è ispirata, coerentemente con la filosofia del gruppo, alla massima eticità sia nelle attività promozionali e commerciali, sia nell'attività produttiva, con particolare riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro che alla tutela ambientale, rispetto alle quali si avvale anche della collaborazione sistematica di soggetti specialistici esterni.

L'oggetto sociale è in sintesi il seguente:

- fabbricazione di oggetti in ferro, in rame ed altri metalli

Nonostante la contenuta dimensione della Società e del suo organico, l'organizzazione aziendale è strutturata in modo da consentire l'osservanza del principio di "segregazione" tra le attività operative e le attività di controllo.

Lo stesso dicasi per il sistema di deleghe, per cui le competenze e le responsabilità sono ben definite, sia all'interno della Società sia nei rapporti con la capogruppo.

Le procedure e i protocolli

Data la dimensione contenuta la società, che opera in garanzia di qualità ed è in possesso di certificazioni che costituiscono un sistema altamente proceduralizzato, è dotata soprattutto di procedure relative all'attività produttiva.

L'attitudine ad operare in garanzia di qualità ha favorito un ambiente recettivo rispetto all'instaurazione ed al mantenimento nel tempo di una mentalità collettiva orientata al rispetto del Modello, verificata nel tempo.

I protocolli contenuti nel Modello si ispirano ai seguenti criteri fondamentali:

- separazione ("segregazione") dei compiti, ed in particolare tra le attività operative e quelle di controllo, creando un "conflitto virtuoso" tra funzioni;

- documentazione, verificabilità e tracciabilità delle attività;
- adeguata documentazione, correttamente conservata, dei controlli effettuati.

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato in GSI Lucchini S.p.A.

Redazione del modello

La società, dopo una prima edizione del Modello approvata nel 2013 e successivi aggiornamenti apportati dall'OdV, ha ritenuto opportuno su segnalazione dello stesso procedere alla redazione di un nuovo Modello organico.

Pertanto, partendo dalla prima edizione, e sulla scorta degli aggiornamenti periodici effettuati, si è provveduto alla redazione di un nuovo Modello di organizzazione, gestione e controllo che tiene conto dell'attuale testo del D. Lgs. 231/2001 derivante dai numerosi interventi del legislatore e del relativo catalogo dei reati presupposto, di conseguenza incrementatisi nel tempo in modo rilevante, delle variazioni societarie e organizzative succedutesi, della coerenza del sistema di poteri e deleghe con l'assetto societario e organizzativo e dell'esperienza derivante dal costante monitoraggio effettuato negli da parte dell'OdV.

Con riferimento ai rapporti tra la società e JWS Steel Italy Piombino S.p.A. si è tenuto conto dei punti di interrelazione tra le due società.

In tal modo si sono sottoposte a verifica quelle che già erano state individuate come attività in teoria maggiormente a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto (attività "sensibili").

Di conseguenza, è stato sottoposto a verifica il sistema di controlli per la prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal decreto.

Infine, si è provveduto a riscrivere i comportamenti da porre in essere ai vari livelli, ed a redigere un nuovo sistema disciplinare che ne sanzioni le violazioni.

Con riferimento ai comportamenti, oltre ai protocolli mirati alla prevenzione dei reati presupposto, si è provveduto a riscrivere il Codice Etico, contenente sia i principi etici che devono informare la politica e l'attività della società, sia le norme di comportamento da attuarsi in concreto, in coerenza con i suddetti principi.

In tal senso, pertanto, il Codice Etico ha una portata più ampia rispetto ai protocolli contenuti nel Modello, in quanto questi ultimi sono finalizzati a prevenire i reati presupposto, mentre le norme del Codice Etico intendono orientare i comportamenti così da evitare condotte in contrasto con i principi etici ai quali si ispira la società, anche nel caso in cui non integrino gli estremi di uno dei reati presupposto.

Il Modello viene aggiornato in funzione delle innovazioni introdotte dal legislatore in materia "231", nonché sulla base di rilevanti variazioni nella governante o nella struttura organizzativa che incidano sui rischi di commissione reato e sui protocolli per la relativa prevenzione.

Le componenti del Modello

Il Modello di GSI Lucchini è così composto:

- Parte Generale, nella quale si ripercorrono sinteticamente la struttura, lo spirito e le finalità del D. Lgs. 231/2001, si elencano sinteticamente i reati presupposto e le sanzioni cui gli illeciti amministrativi derivanti dalla loro commissione danno luogo, si descrivono sommariamente l'oggetto sociale della società ed il suo assetto societario e organizzativo, e si fornisce una sintesi della struttura e dei contenuti del Modello.
- Parte Speciale, nella quale sono contenuti i protocolli ed i controlli a presidio relativi agli illeciti amministrativi ed ai reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001
- Codice Etico, nel quale come detto sopra sono riportati i principi etici cui si ispira la società nella propria attività, sia le conseguenti norme di comportamento.
- Statuto e Disciplina dell'Organismo di Vigilanza, contenente le prerogative e i compiti dell'OdV.
- Sistema Disciplinare, nel quale sono riportate le sanzioni a fronte della violazione del Modello da parte delle singole categorie di destinatari dello stesso.

L'osservanza del Modello da parte dei vari destinatari costituisce obbligo contrattuale; pertanto, la sua inosservanza costituisce inadempimento contrattuale e dà luogo (a seconda delle diverse tipologie di rapporti) alle conseguenze previste di volta in volta dalla legge, dai contratti commerciali e, nel caso dei dipendenti, dei contratti collettivi di lavori applicati dalla Società.

In ogni caso, l'inosservanza del Modello costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello stesso.

Nel Modello sono descritte le modalità di comunicazione, diffusione ed informazione sul Modello stesso e sui suoi contenuti.

In allegato al Modello sono riportate, in allegato, le dichiarazioni di responsabilità da rilasciarsi a cura dei destinatari del Modello che rivestono funzioni di responsabilità nella gestione e nel controllo dell'azienda, nonché clausole da inserire nei contratti con i terzi, al fine di impegnarli al rispetto del Modello e del Codice Etico e rappresentare le conseguenze nel caso tale impegno venga disatteso.

Nell'Appendice sono riportati il testo integrale del decreto ed il catalogo dei reati presupposto la cui commissione dà luogo agli illeciti amministrativi a carico della Società.

Di seguito, sempre nella Parte Generale, si provvede ad illustrare, in sintesi, le varie componenti del Modello, analiticamente riprese successivamente.

L'Organismo di Vigilanza di GSI Lucchini S.p.A.

Nella parte del Modello denominata "Statuto e disciplina dell'Organismo di Vigilanza" (OdV) sono regolamentati:

- la composizione dell'OdV;
- la durata in carica;
- le attribuzioni, le prerogative ed i compiti;
- le modalità di nomina, le cause di ineleggibilità, gli eventuali motivi di revoca e le relative modalità;
- i flussi informativi verso l'OdV.

Note di carattere generale

Composizione, caratteristiche dei componenti e permanenza in carica

L'Organismo di Vigilanza sul piano personale e morale deve essere in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità ed assenza di conflitto di interessi; sul piano professionale, deve essere in possesso di competenze ed esperienze specifiche adeguate al ruolo.

L'organismo può essere collegiale o monocratico; nel caso di GSIL si è optato per questa seconda soluzione.

In linea generale, i componenti dell'OdV (sia in composizione collegiale che monocratica) possono essere sia esterni che interni alla Società; in questo secondo caso, è opportuno che essi rivestano funzioni di staff, non siano coinvolti nel processo operativo ed occupino una posizione gerarchica sufficientemente elevata da consentire il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza.

Budget dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito del budget annuale aziendale è previsto lo stanziamento di una somma a disposizione dell'OdV al fine di assicurarne l'effettivo esercizio delle sue prerogative, sempre in applicazione dei criteri di autonomia e indipendenza.

I motivi per i quali l'OdV può ricorrere al proprio budget annuale possono consistere, ad esempio, nell'utilizzo di soggetti terzi per l'effettuazione delle proprie verifiche (v. *infra*), per eventuali iniziative di autoaggiornamento e di autoformazione (come corsi, convegni, ecc.).

Compiti e attribuzioni

Deve anzitutto precisarsi che nel caso dell'OdV è improprio parlare di "poteri", mentre è corretto parlare di compiti, attribuzioni e prerogative.

In base all'art. 6, 1° comma del decreto, l'OdV ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di verificarne l'aggiornamento.

L'aggiornamento del Modello si rende necessario anzitutto in presenza di interventi del legislatore sul decreto; inoltre, è necessario aggiornare il Modello quando si verificano significative modifiche nell'oggetto sociale, nell'assetto societario o nella struttura organizzativa.

Nel caso di GSI Lucchini, è lo stesso OdV che provvede alla redazione degli aggiornamenti, sulla base delle informazioni ricevute da parte delle strutture della Società, nell'ambito dei flussi informativi stabiliti, dei quali si parlerà in seguito.

Sempre con riferimento al Modello di GSI Lucchini, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello stesso.

Da ciò derivano alcune rilevanti conseguenze:

- anzitutto, rientra nelle competenze dell'OdV non solo la verifica dell'applicazione e dell'osservanza delle altre parti del Modello, ma anche del Codice Etico;
- inoltre, l'inosservanza dei principi e delle norme contenuti nel Codice Etico costituisce infrazione al Modello, ed è quindi passibile di sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'OdV svolge i propri compiti attraverso le seguenti modalità di azione:

- verifica l'idoneità del Modello a prevenire condotte in contrasto con il D. Lgs. 231;
- verifica l'effettiva applicazione del Modello, attraverso il costante monitoraggio sull'attività aziendale nonché effettuando periodicamente verifiche su aree sensibili, o perché ritenute a maggior rischio di commissione di reati presupposto, o perché interessate da interventi del legislatore, o perché toccate da variazioni organizzative che comportino mutamenti, ad esempio, nella ripartizione delle responsabilità.

Tali verifiche possono essere effettuate direttamente o in collaborazione con strutture aziendali; in alcuni casi che richiedano particolare riservatezza o competenze di carattere specialistico, può avvalersi anche di soggetti esterni, attingendo per gli aspetti economici dal budget messi a disposizione;

- verifica l'aggiornamento del Modello rispetto ai seguenti aspetti:
 - interventi legislativi che modifichino il decreto o ne amplino l'ambito di applicazione, ad esempio attraverso l'introduzione di nuovi reati presupposto;
 - evoluzione nelle interpretazioni giurisprudenziali che richiedano la modifica di alcuni protocolli previsti dal Modello;
 - modifiche rilevanti nell'assetto societario o nella struttura organizzativa;
 - infrazioni al Modello, verificando se comportino la necessità di adeguare alcuni protocolli e controllo a presidi, qualora non appaia sufficiente intervenire sui comportamenti dei destinatari.
- analizza la fondatezza delle segnalazioni ricevute su presunte violazioni del Modello, o delle violazioni di cui sia venuto a conoscenza direttamente, dandone informazione alla società; nel caso le segnalazioni risultino fondate l'OdV propone, se del caso, l'adozione di sanzioni disciplinari nei confronti del/dei soggetto/i che ha/hanno compiuto la violazione e analizza la causa della stessa.

Le segnalazioni devono essere fatte per iscritto, o tramite posta elettronica, o comunque attraverso uno dei canali predisposti appositamente dalla società (si veda in proposito quanto previsto sia nella Parte Generale che nella Parte Speciale a seguito della nuova formulazione dell'art. 6 del decreto in materia di *whistleblowing*, anche alla luce del D. Lgs. 24/2023).

In via normale le segnalazioni anonime non vengono prese in considerazione, a meno che non rivestano gravità tale, in funzione dei fatti segnalati o dei soggetti che riguardano, da non poter essere ignorate, o se ad esempio il fatto che il segnalante intenda restare anonimo sia da ritenersi giustificabile in funzione di una sua particolare condizione.

In ogni caso, nell'esame e nella trattazione delle segnalazioni l'OdV assicura che vengano osservate le dovute tutele in materia di riservatezza dei soggetti interessati (ivi compreso, in particolare, il soggetto che ha inoltrato la segnalazione, oggi tutelato anche ai sensi della succitata nuova formulazione dell'art. 6 del decreto in materia di *whistleblowing*), curando altresì che essi non possano essere sottoposti ad azioni ritorsive, discriminatorie o comunque lesive di loro interessi tutelati per il fatto dell'indagine dell'OdV.

- Effettua un reporting periodico (di norma con periodicità annuale, fatte salve situazioni che richiedano un'informazione tempestiva) verso il CdA ed il Collegio Sindacale circa la propria attività;
- Verifica che ai destinatari sia fornita adeguata informazione sul Modello, e suggerisce ove necessario l'adozione di azioni di formazione sullo stesso, da effettuarsi tramite le competenti strutture aziendali o anche direttamente.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV provvederà a redigere autonomamente un proprio Regolamento nel quale sono definite le modalità di funzionamento e di esercizio delle attività dell'organismo, coerentemente con le attribuzioni e i compiti previsti dal decreto e dal Modello.

Il Regolamento disciplina, in sintesi, i seguenti aspetti:

- modalità di verbalizzazione, di tenuta dei verbali e della documentazione di competenza;
- modalità di funzionamento;
- modalità di effettuazione delle verifiche;
- modalità di trattazione delle segnalazioni ricevute;
- modalità di acquisizione di informazioni e documentazione.

Il Regolamento redatto dall'OdV viene reso noto alla società ed alle sue strutture.

Il Codice Etico

Come si è già detto, il Codice Etico di GSI Lucchini costituisce parte integrante del Modello, per cui ha la stessa efficacia cogente delle altre parti del Modello.

Esso contiene i principi etici che devono informare la politica della società, i comportamenti degli amministratori, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori e fornitori; da detti principi discendono le norme di comportamento da adottarsi da parte di detti soggetti nel compimento dei singoli atti e delle attività svolte per conto della società o comunque nell'ambito del loro rapporto con essa.

Il Codice Etico è suddiviso in tre parti:

- la prima parte riporta i principi etici generali che ispirano la politica della società;
- la seconda parte contiene le norme di comportamento che devono essere adottate, in coerenza con i suddetti principi, da parte dei soggetti che operano in nome e per conto della società, o comunque che intrattengono con la stessa rapporti contrattuali, nell'esecuzione degli stessi;
- la terza parte contiene le modalità di informazione sui contenuti del Codice Etico, precisazioni sulla gestione delle segnalazioni di violazione del Codice e sull'applicazione delle relative sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare.

Nella sezione della Parte Speciale dedicata al Codice Etico sono riportati nel dettaglio i contenuti di cui sopra, dei quali si offre di seguito una sintetica descrizione.

Parte prima - Principi generali

Come detto, riporta i principi generali cui deve ispirarsi la politica della società, ed ai quali pertanto la stessa deve attenersi nell'adozione dei propri atti, nella gestione interna ad esempio nei rapporti con i dipendenti, e nei rapporti verso l'esterno (pubblica amministrazione, associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici, operatori nazionali ed internazionali), nonché con l'azionista e con le società appartenenti al gruppo.

I principi generali che informano l'attività della società sono i seguenti:

- uguaglianza e parità tra gli esseri umani
- legalità
- riservatezza (anche alla luce del D. Lgs. 24/2023) e tutela della protezione dei dati personali
- tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro
- dignità, integrità, rispetto e valorizzazione della persona
- correttezza, diligenza, spirito di servizio
- imparzialità

- onestà, integrità e lealtà
- qualità
- tutela dell'ambiente
- salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici
- responsabilità verso la collettività.

Parte seconda - Norme di comportamento

Detti principi etici devono tradursi, nella pratica, nell'attività della società dei destinatari del Modello, mediante l'adozione di comportamenti in linea con essi.

Sempre sinteticamente si ricordano di seguito le norme di comportamento più significative, analiticamente indicate nella sezione della Parte Speciale dedicata al Codice Etico.

Organi sociali (amministratori e sindaci) e dirigenti

Le azioni e gli atti di questi soggetti devono essere scevri da condizionamenti interni o esterni che comportino condotte non lecite, e devono essere caratterizzati da lealtà e correttezza; detti soggetti sono tenuti alla dovuta riservatezza sui dati e sulle informazioni di cui vengano a conoscenza nell'esercizio del loro ruolo; essi devono inoltre astenersi dal compiere atti, o dall'intervenire nell'iter di formazione e deliberazione di atti, nei quali possano avere un conflitto di interessi, anche potenziale.

Stante l'oggetto sociale della società, sono tenuti, in funzione del ruolo ricoperto, alla massima cura nell'adozione delle misure di prevenzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sulle aree di pertinenza della società previste dalla legge, nonché nel controllo della loro osservanza.

Devono inoltre, sempre in base al ruolo ricoperto, dedicare la dovuta attenzione al rispetto dell'ambiente.

Particolare attenzione devono dedicare alle prescrizioni dell'art. 6 del decreto in materia di *whistleblowing*, curando che vengano attivati i canali di segnalazione previsti dalla norma, che sia effettivamente tutelata la riservatezza di coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello, e che nei loro confronti non vengano compiuti atti ritorsivi o discriminatori.

Altri dipendenti (quadri, impiegati, operai)

Tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto delle norme di legge, delle prescrizioni contrattuali e delle disposizioni e norme di comportamento previste dalla società, con particolare riferimento, dato l'oggetto sociale della società, alle norme in materia di sicurezza sul lavoro, all'uso dei dispositivi di protezione individuale e alle disposizioni in materia di tutela dell'ambiente.

Anch'essi sono tenuti alla riservatezza sui dati e sulle informazioni relative alla società di cui siano in possesso in relazione all'attività svolta; sussiste altresì in capo ad essi, sempre sulla base del citato art. 6 del decreto, l'obbligo di riservatezza verso i soggetti che segnalino illeciti o infrazioni al Modello qualora ne vengano a conoscenza; coloro che ricoprono ruoli di coordinamento devono inoltre astenersi dal compiere direttamente o dal favorire o propugnare atti ritorsivi o discriminatori nei confronti dei soggetti segnalanti.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Oltre che ad astenersi dal porre in essere condotte tali da integrare i reati presupposto verso la pubblica amministrazione previsti dal decreto, il Codice Etico impone particolari prescrizioni e divieti, come ad esempio quello di elargire a funzionari pubblici regali oppure dazioni in denaro o sotto forma di altre utilità, tanto più se finalizzati a procurare vantaggi alla Società.

Si precisa che, dato il parco clienti della società, tali prescrizioni riguardano esponenti della pubblica amministrazione di stati esteri, sia comunitari che extracomunitari.

Conflitti d'interesse

Tutti i soggetti destinatari, sia componenti degli organi sociali che dirigenti che altri dipendenti devono evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interessi con la società.

Qualora ciò dovesse verificarsi, devono informarne tempestivamente, a seconda della posizione ricoperta in azienda, i superiori o gli organi sociali, ed in ogni caso astenersi dal compimento di atti che li vedano in conflitto di interessi.

Rapporti con i soci

Detti rapporti devono essere ispirati a correttezza e lealtà.

conseguentemente, tutti i documenti ed i report relativi alla gestione della società ed al suo andamento economico-finanziario devono essere elaborati e redatti all'insegna della massima correttezza, veridicità e trasparenza.

Attività commerciale

L'attività di marketing e l'attività commerciale finalizzate all'acquisizione di commesse devono essere ispirate a lealtà e correttezza nei confronti dei clienti o potenziali clienti, evitando azioni di concorrenza sleale o di denigrazione verso i concorrenti.

Lo stesso dicasi per quanto riguarda le fasi di elaborazione dei documenti contrattuali e dell'esecuzione dei contratti.

Rapporti con fornitori e collaboratori

I rapporti con i fornitori, con riguardo sia alla loro selezione ed all'affidamento di appalti, forniture o consulenze, devono essere utilizzati esclusivamente criteri oggettivi di carattere economico, qualitativo e morale, evitando favoritismi da un lato e discriminazioni dall'altro.

I fornitori ed i collaboratori, da parte loro, oltre ad essere tenuti alla massima correttezza nell'esecuzione dei contratti, devono impegnarsi ad osservare il Codice Etico della Società, nonché, in particolare, la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, in materia di tutela dell'ambiente, in materia di appalti e di impiego del personale in termini di regolarità fiscale, contributiva ed in relazione alle vigenti normative in materia di impiego di personale proveniente da paesi terzi e di contrasto al caporalato.

Sistema di controllo

Tutti coloro che operano per la società e/o nell'ambito di essa (amministratori, dirigenti, altri dipendenti), devono effettuare i controlli di propria competenza segnalando a chi di dovere (superiori gerarchici, soggetti preposti alla sicurezza, OdV) eventuali disfunzioni nel sistema di controllo dovute a carenze organizzative o a comportamenti inadeguati.

Riservatezza

Come sopra detto in relazione alle varie categorie di destinatari, tutti coloro che operano in nome e per conto della società o comunque siano legati da rapporti contrattuali con essa, hanno l'obbligo di riservatezza in relazione alle informazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito della propria attività, nonché nei confronti di chi segnali illeciti o infrazioni al Modello.

Patrimonio della Società

Tutti coloro che operano in nome e per conto della società o comunque siano legati da rapporti contrattuali con essa sono tenuti ad usare la dovuta diligenza in relazione ai beni loro affidati, o comunque a non recare danni ad essi, ai fini della salvaguardia e della tutela del patrimonio aziendale.

Terzi destinatari

In generale, tutti i terzi che intrattengono rapporti di natura contrattuale con la società sono tenuti ad osservare i principi e le norme del Codice Etico.

Allo scopo, la società provvede a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti contrattuali (compresi i clienti o potenziali clienti).

I fornitori ed i collaboratori, al momento di sottoscrivere i contratti con la società, devono impegnarsi formalmente all'osservanza del Codice Etico, sottoscrivendo altresì apposite clausole, ivi compresa una clausola risolutiva espressa del rapporto contrattuale, qualora detto impegno venga disatteso.

I fornitori ed i collaboratori che si rifiutino di sottoscrivere tali impegni e clausole non potranno intrattenere rapporti contrattuali con la società.

Stanti i diversi rapporti di forza contrattuale, nei confronti dei clienti sarà comunque opportuno formulare l'invito a rispettare il Codice Etico, fermo restando che, in caso di grave violazione dello stesso, la società valuterà l'opportunità di proseguire o meno il rapporto.

Rapporti con l'Organismo di Vigilanza

Tutti i destinatari del Codice Etico devono collaborare con l'Organismo di Vigilanza; le strutture della società sono tenute a fornire all'OdV le informazioni e la documentazione che lo stesso richieda, sia in via sistematica che per singole situazioni, ed a comunicargli tempestivamente, ove ne vengano a conoscenza, infrazioni al Modello o disfunzioni nella sua applicazione.

Parte terza - comunicazione, formazione e informazione, violazioni e sanzioni

La terza parte contiene le modalità con cui si informano i destinatari circa il contenuto del Codice Etico, si richiede l'impegno alla sua osservanza, si effettuano le segnalazioni sulla sua violazione e si applicano le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Il sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lettera e) del decreto, prevede espressamente che, affinché l'ente possa andare esente dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di reati presupposto dai soggetti previsti dallo stesso decreto, oltre all'adozione del modello ed all'istituzione dell'organismo di vigilanza sia introdotto "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

Mancato rispetto che si traduce in:

- violazioni dei protocolli (prescrizioni e divieti);
- mancata osservanza delle procedure dato che le stesse, pur non facendo parte integrante del Modello, sono dallo stesso richiamate;
- mancato rispetto del Codice Etico

Deve precisarsi che non sono sanzionati solo i comportamenti che integrino gli estremi dei reati presupposto, ma anche quelli che, pur non costituendo reati presupposto, possono integrare gli estremi di altri reati o anche non siano punibili penalmente, ma siano in contrasto con i protocolli del Modello e con il Codice Etico.

Un cenno particolare, a tale proposito, va dedicato al rispetto delle tutele previste dall'art. 6 nei confronti di coloro che segnalino infrazioni (*whistleblowing*). **L'inosservanza di tali norme, infatti, costituisce grave illecito ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello, anche alla luce di quanto disposto dal D. Lgs. 24/2023.**

I soggetti sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare sono gli stessi soggetti destinatari del Modello o del Codice Etico e cioè amministratori, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali, terzi destinatari.

Ovviamente, il potere disciplinare della società non può estendersi ai clienti; peraltro, in caso di infrazione al Codice Etico o addirittura di commissione da parte degli stessi di reati presupposto, la società dovrà valutare attentamente l'opportunità di proseguire il rapporto, sia sotto un profilo puramente etico sia, e soprattutto, allo scopo di evitare coinvolgimenti di natura giurisdizionale.

Nel sistema disciplinare sono previste sanzioni per ciascuna categoria dei destinatari, in funzione del ruolo rivestito e delle responsabilità ricoperte.

Le sanzioni sono proporzionate alla gravità dell'infrazione; la loro entità, inoltre, tiene conto delle circostanze in cui la stessa si è verificata, dell'eventuale recidiva, dell'eventuale concorso di più soggetti o della commissione di più infrazioni da parte dello stesso soggetto.

Resta inteso che le sanzioni inflitte ai sensi del Sistema Disciplinare possono sempre essere impugnate con gli strumenti previsti, a seconda del soggetto al quale siano state irrogate, dalla legge o dai contratti collettivi applicabili.

Comunicazione, informazione e formazione sul Modello e sui suoi aggiornamenti

Una volta approvato il Modello, o i suoi aggiornamenti, la società deve far sì che lo stesso venga portato a conoscenza di tutti i destinatari, ivi compresi i terzi destinatari come fornitori e collaboratori; ciò, a seconda delle condizioni logistiche, può essere fatto sia mediante l'invio in formato elettronico, sia mediante la consegna di una copia cartacea quando la modalità in formato elettronico non sia possibile, sia mettendo a disposizione una copia in luoghi accessibili e indicati con precisione.

Quando ritenuto necessario dalla società e/o dall'OdV, si procede ad azioni mirate di informazione o formazione, sia in generale sulla materia "231", sia sul Modello, sia su suoi aspetti particolari o su eventuali aggiornamenti.

PARTE SPECIALE

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



Premessa

Stante il fatto che la società era già dotata di un Modello, che negli anni si è provveduto a redigere sistematicamente aggiornamenti a seguito sia dei vari cambiamenti dell'assetto societario, sia delle innovazioni legislative, le aree di rischio sono chiaramente individuate.

Fermo restando il fatto che il Modello è finalizzato a prevenire la commissione di tutti i reati presupposto previsti dal decreto, si è posto l'accento in particolare sulle aree che presentano, in astratto, maggiori rischi di commissione.

Nella fattispecie, data l'attività manifatturiera della società, esercitata in un ambiente che abbisogna di precise misure di sicurezza in particolare in relazione alla sicurezza ed all'inquinamento acustico, si pone particolare attenzione agli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro ed all'ambiente in cui la società opera.

Inoltre, stante il fatto che la clientela è prevalentemente privata ed in buona parte estera, devono essere particolarmente monitorati gli aspetti relativi alla corruzione tra privati ed ai reati transnazionali.

Questi reati sono analizzati nelle diverse sezioni della presente parte speciale, in ciascuna delle quali sono riportati i protocolli, le prescrizioni ed i controlli a presidio ritenuti idonei al prevenirne la commissione.

A tale proposito, devono essere tenute presenti anche le interdipendenze tra GSI Lucchini e Jsw Steel Italy Piombino S.p.A.

Criteri generali su cui si basano i protocolli

"Segregazione" (separazione) delle funzioni e delle attività

Nonostante le contenute dimensioni della società, è opportuno che le attività operative siano il più possibile distinte dalle attività di controllo.

Nelle attività amministrative e finanziarie, devono essere osservate le seguenti prescrizioni:

- quanto agli incassi
 - devono sempre corrispondere alla fatturazione attiva, o comunque all'emissione di documenti che giustificano l'incasso (ad es. finanziamenti o altro); i documenti relativi all'incasso devono corrispondere ai documenti contrattuali da cui traggono origine;
 - devono avvenire secondo le modalità e con i mezzi di pagamento previsti dalla legge, e comunque devono essere sempre tracciabili anche se avvenuti in contanti entro i limiti di legge;
- quanto ai pagamenti:
 - devono avvenire sempre sulla base ed in conformità degli impegni contrattuali assunti e regolarmente formalizzati;
 - gli importi dei pagamenti devono corrispondere ai relativi impegni di spesa, fatte salve eventuali successive variazioni, purché regolarmente autorizzate in base al sistema di poteri e deleghe;

- prima dell'effettuazione dei pagamenti, deve essere verificata l'effettiva acquisizione da parte della società dei beni/servizi acquistati, e della loro conformità nella quantità e nella qualità all'ordine;
- i pagamenti sono eseguiti secondo le modalità e con i mezzi di pagamento previsti dalla legge; in ogni caso, devono essere sempre tracciabili anche se effettuati in contanti entro i limiti di legge.
- attività contabili:
 - devono rispettare i corretti principi contabili e le norme di legge
- attività relative al bilancio:
 - devono essere verificate e controllate la veridicità e la correttezza dei dati;
 - il bilancio viene redatto sulla base dei corretti principi contabili ed in osservanza alle norme civilistiche.

Sistema di deleghe interne e poteri verso l'esterno:

La società deve essere dotata di un sistema di poteri e deleghe formalizzato e noto a tutti gli operatori.

Il suo rispetto è inderogabile, per cui tutti gli atti interni ed esterni devono essere coerenti con detto sistema. Sono eccezionalmente possibili eventuali ratifiche successive solo in caso di urgenza e/o gravità, come ad es. in caso di imminenti scadenze di termini il cui spirare potrebbe recare danno alla società, di pericolo imminente per la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori o di terzi, o per imminenti motivi di tutela ambientale.

Tracciabilità dei processi e degli atti

Tutti i processi finalizzati all'assunzione di decisioni, all'emanazione e all'esecuzione di atti rilevanti devono essere tracciabili e assistiti dalle relative motivazioni, sia che riguardino, ad es., decisioni che comportino impegni di spesa o comunque oneri economici a carico della società, modifiche nella posizione di dipendenti o collaboratori, significativi riflessi sull'ambiente o sulla sicurezza, sia in caso di domande o istanze verso la pubblica amministrazione.

Inoltre, gli atti formali devono sempre essere corredati dalla relativa documentazione di supporto.

In proposito, si riportano due significativi esempi, relativi ad attività sensibili:

- il controllo e la liquidazione delle fatture devono avvenire previa verifica dei documenti contrattuali che hanno originato l'impegno di spesa, e della coerenza, sul piano quantitativo, qualitativo ed economico, tra le prestazioni, i servizio o i prodotti oggetto dell'ordine e quelli ricevuti;
- i processi di pagamento o di incasso avvengono previa verifica dei documenti contrattuali su cui si basano e della corrispondenza della prestazione/prodotto ricevuti o prestati;
- tutta la documentazione sopra citata deve essere correttamente archiviata e conservata, sempre ai fini della tracciabilità.

Sempre a titolo esemplificativo, si enumerano di seguito i procedimenti per i quali è essenziale il requisito della tracciabilità:

- rapporti - contrattuali, istituzionali o anche informali - con soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione, nazionale o estera;
- richieste di offerta, ricezione delle offerte, formulazione delle offerte commerciali;
- partecipazione a gare;
- acquisizione degli ordini;
- acquisti, appalti e conferimento di incarichi;
- selezione di personale e assunzioni;
- elaborazione di situazioni e documenti contabili, economici e finanziari;
- fatturazione attiva e passiva;
- pagamenti;
- incassi;
- attività di gestione del personale che comportino modifiche alla posizione di dipendenti;
- elaborazione ed approvazione del bilancio, delle situazioni infrannuali, delle situazioni previsionali;
- contenziosi giudiziali e stragiudiziali, fiscali e amministrativi
- visite ispettive e relativi esiti.

Reporting sulle principali attività

Tutte le attività che costituiscono processi decisionali e/o che impegnano economicamente la società devono costituire oggetto di reporting ai livelli superiori, e contenere sia la descrizione delle fasi dell'attività nonché le relative decisioni.

In via esemplificativa, costituiscono oggetto di reporting le seguenti attività:

- rapporti con la pubblica amministrazione (in senso lato, compresa anche la magistratura ordinaria, contabile e amministrativa e le istituzioni europee)
- rapporti con fornitori, acquisti, appalti, **gare**, incarichi, consulenze
- rapporti con clienti e rapporti commerciali
- attività di gestione del personale quando comportino assunzioni o modifiche della posizione individuale di lavoratori o modifiche di trattamenti collettivi
- attività che possano avere un impatto sulla sicurezza dei luoghi di lavoro

- attività che possano avere un impatto sull'ambiente
- attività in applicazione della normativa sulla protezione dei dati personali
- eventuali contenziosi
- rapporti con enti dotati di poteri ispettivi
- gestione delle segnalazioni di infrazione al Modello.

Reati presupposto, attività a rischio reato, protocolli e controlli a presidio

Si riportano di seguito i reati presupposto che in astratto possono essere ritenuti a maggior rischio di commissione nella società e le condotte suscettibili di integrarli. Nelle rispettive sezioni della parte speciale vengono illustrati i protocolli ritenuti idonei alla loro prevenzione.

Reati contro la Pubblica Amministrazione: nozioni di carattere generale.

Si rammenta che originariamente il D. Lgs. 231/2001 era nato essenzialmente per prevenire detti reati.

E' vero che il mercato in cui opera la società è costituito prevalentemente da soggetti privati; è però anche vero che anche detti reati sono rilevanti per GSI Lucchini, la quale comunque intrattiene rapporti con la PA per tutto ciò che riguarda licenze, eventuali finanziamenti, verifiche degli enti ispettivi, stante in particolare la tipologia della produzione.

In via propedeutica, è opportuno chiarire il concetto di Pubblica Amministrazione ai fini 231.

La P.A. è costituita in misura di gran lunga prevalente da soggetti pubblici (come l'amministrazione dello Stato e gli Enti locali: regioni, province, comuni, magistratura e, particolarmente a seguito del D. Lgs. 75/2020, anche dalle istituzioni europee); essa può essere inoltre costituita anche da soggetti privati disciplinati da norme di diritto pubblico (ad es. società miste, società che fungono da stazioni appaltanti di attività o lavori pubblici), ed in generale da tutti i soggetti che svolgono funzioni pubbliche sia direttamente in base alla loro natura istituzionale, sia in sostituzione della pubblica amministrazione, quando siano loro demandate funzioni tipiche di essa o riconosciuti dalla legge come tali (ad es., è pubblico ufficiale il Notaio in quanto esercita le funzioni attribuitegli dalla legge in materia di pubblica fede).

Sotto questo aspetto, sono di particolare interesse la figura del "pubblico ufficiale" e dell'"incaricato di pubblico servizio".

Il "pubblico ufficiale" è, ai sensi dell' art. 357 c.p., "*chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*"; la norma precisa che "*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica Amministrazione e dal suo svolgersi per mezzo dei poteri autoritativi e certificativi*".

Per "incaricato di pubblico servizio" si intende, a mente dell'art. 358 c.p., colui che esercita "*un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*".

Pertanto, le due figure si distinguono in quanto il pubblico ufficiale esercita un vero e proprio potere, mentre l'incaricato di pubblico servizio svolge una pubblica attività, ma non esercita un potere.

Occorre tener presente che le due figure sopra citate sono qualificate come tali non solo, e non sempre, in quanto appartengano ad un ente pubblico o dipendano da esso, ma con riferimento alla natura dell'attività concretamente svolta. Pertanto, può ricoprire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio anche chi, pur non appartenendo alla P.A., svolge in determinate occasioni le attività di cui agli artt. 357 e 358 c.p. sopra citati.

A titolo di esempio, si considerano pubblici ufficiali :

- i soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa o amministrativa (parlamentari, membri del Governo, consiglieri regionali provinciali e comunali, parlamentari europei e membri del Consiglio d'Europa, soggetti che svolgono funzioni accessorie);
- i soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria: magistrati di ogni organismo, giudici di pace, membri di commissioni parlamentari di inchiesta, soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardie di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, testimoni, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, liquidatori fallimentari, commissari straordinari di grandi imprese in crisi etc.);
- i soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa: dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri, degli enti territoriali (Stato, Unione europea, organismi sopranazionali, Stati esteri, Regioni, Province, Comuni, Comunità Montane); soggetti che svolgono funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato (componenti dell'ufficio tecnico comunale, membri della commissione edilizia, capo dell'ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche di occupazione di suolo pubblico, addetti all'ufficio di collocamento, dipendenti delle Aziende di Stato e delle Aziende Municipalizzate; addetti all'esazione di tributi, personale sanitario delle strutture pubbliche, personale dei ministeri e delle sopra intendenze); dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (Camere di Commercio, Banca d'Italia, Autorità di Vigilanza, istituti di previdenza pubblica, ISTAT, ONU etc.); privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (notai, Enti privati operanti in regime di concessione, o regolati da norme di diritto pubblico, o svolgenti attività di interesse pubblico, o controllate in tutto o in parte dallo Stato ecc.).

Si precisa infine che, a mente dell'art.322 bis c.p., i reati verso la P.A. sussistono anche quando riguardino pubblici ufficiali stranieri, cioè soggetti che svolgono funzioni analoghe a quelle dei pubblici ufficiali italiani nell'ambito di organismi comunitari, di altri Stati membri dell'Unione Europea, di Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali. Tale previsione è da tenere ben presente specie per quanto riguarda i rapporti commerciali, economici e finanziari con clienti esteri a carattere pubblico, specie a seguito delle modifiche ed integrazioni apportate agli artt. 24 e 25 del decreto dal D.Lgs. 75/2020.

Altri soggetti

Si deve precisare che, oltre ai rapporti con soggetti appartenenti alla P.A., occorre tener conto anche di rapporti con altri soggetti, nell'ambito dei quali possa crearsi la precondizione per la commissione di vari reati tra cui quelli qui trattati. Si pensi alla casistica, di cui vi sono abbondanti esempi nell'esperienza giudiziaria, consistente nella costituzione di fondi occulti mediante rapporti commerciali con soggetti privati, ed al successivo utilizzo di quei fondi per l'ottenimento di

vantaggi da parte di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. L'allestimento di un efficace sistema di controllo deve quindi tener conto anche di queste fasi pregresse, onde poter prevenire condotte che costituiscano la condizione per la successiva commissione di reati presupposto rilevanti ex 231, come appunto i reati verso la P.A., o, come riportato nelle rispettive sezioni, i reati tributari ed i reati di riciclaggio o autoriciclaggio, di cui i reati tributari possono costituire una fase prodromica.

Si rammenta che la più recente legislazione in materia di "231" ha in misura sempre maggiore introdotto reati verso l'Unione Europea, dovendosi pertanto di ciò tenere debito conto.

Quanto ai reati verso la Pubblica Amministrazione, si registra una rilevante variazione nell'art. 24 che di detti reati tratta: sono stati infatti introdotti, ad opera della L. 137/2023, nuovi reati presupposto, rispettivamente previsti dall'art. 353 c.p.- Turbata libertà degli incanti, e 353-bis c.p. - Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

E' evidente la rilevanza dell'introduzione di questi reati presupposto nella Società, in relazione al suo oggetto sociale.

Per l'impatto di questi nuovi reati presupposto sui protocolli per la prevenzione dei reati verso la Pubblica Amministrazione, si rinvia all'apposita sezione della Parte Speciale.

La stessa L. 137/2023 ha inoltre innovato l'art. 25-octies.1, in materia di mezzi di pagamento diversi dal contante e di trasferimento fraudolento di valori. Anche sotto questo profilo, si rinvia all'apposita sezione della Parte Speciale.

Le attività potenzialmente a maggior rischio di commissione di reati presupposto verso la PA sono:

- rapporti con soggetti pubblici (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) per l'ottenimento di finanziamenti e sovvenzioni pubbliche: si tratta delle attività che concernono la richiesta e l'ottenimento dalle competenti autorità di finanziamenti e sovvenzioni ai fini di varie iniziative aziendali (ad es., iniziative di formazione);
- rapporti con soggetti pubblici (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) competenti, direttamente o indirettamente, in relazione alla partecipazione a gare ed alla valutazione degli esiti di gare per l'acquisizione di commesse.
- gestione dei rapporti con funzionari pubblici in caso di ispezioni, rilievi o diffide in materia previdenziale, fiscale, ambientale, di sicurezza,
- predisposizione e inoltro di dati e notizie a enti ed uffici della PA, alterati al fine di conseguire vantaggi per la società, ivi comprese dichiarazioni e documentazioni fiscali (reati finanziari);
- attività di carattere amministrativo, sempre con eventuali finalità corruttive verso soggetti appartenenti alla P.A. nei confronti del fisco o di altra autorità o ente pubblico, o mediante l'alterazione di dati;
- eventuali controversie sia con la PA che con privati (mediante attività corruttive verso funzionari pubblici, magistrati, consulenti tecnici d'ufficio, arbitri ecc., o alterazione di dati e notizie);
- gestione del personale, con riferimento, a titolo esemplificativo, ad assunzioni, miglioramenti retributivi o avanzamenti di carriera al fine di compiacere funzionari pubblici
- omaggi e spese di rappresentanza in favore di funzionari ed enti pubblici.

Il rischio di commissione dei reati nelle attività suddette può concretizzarsi sia mediante la realizzazione in proprio delle attività delittuose sia, specie da parte dei soggetti apicali, nell'istigazione al compimento di attività delittuose di collaboratori o di terzi, sia nell'omissione dei controlli sull'operato dei propri collaboratori, quando i reati siano commessi da questi.

Di seguito le condotte da adottarsi al fine di prevenire i reati presupposto in questione, rendendo tracciabili i rapporti con i soggetti appartenenti alla PA:

- è opportuno che agli incontri con soggetti appartenenti alla PA partecipino, ove possibile, almeno due persone
- è opportuno redigere verbali o sugli incontri con soggetti appartenenti alla PA
- i verbali, i rapporti e la documentazione relativa ad incontri e rapporti con soggetti appartenenti alla PA devono essere conservati agli atti
- quando detti rapporti siano tenuti da parte dei soggetti apicali ed in particolare ove abbiano ad oggetto rapporti che possono impegnare la società o che abbiano natura commerciale o economica diretta o indiretta, è opportuno che di essi sia data comunicazione al CdA.

Reati societari

Per la maggior parte sono reati relativi alle attività di tipo finanziario, come la formazione del bilancio e delle scritture contabili.

Particolarmente delicati sono anche i reati in materia di corruzione tra privati, introdotti alquanto recentemente e previsti prima dall'art. 2635 c.c. e successivamente integrati dall'art. 2635-bis c.c.; detti articoli, pur essendo contenuti nel codice civile, sono norme penali a tutti gli effetti.

Reati informatici

Coinvolgono le strutture informatiche della società e, nella misura in cui vi sia interrelazione con le analoghe strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A., anche queste ultime.

La relativa prevenzione comporta un attento controllo da parte degli amministratori di sistema in termini di possibilità di accesso al server, ai vari siti internet e alla riservatezza delle credenziali per il personale dotato di apparecchiature informatiche.

Reati contro la personalità individuale

Si tratta di reati in materia di pedopornografia, violenza sessuale, riduzione in schiavitù e simili, la cui commissione è difficilmente ipotizzabile in GSI LUCCHINI: peraltro, alquanto recentemente è stato introdotto tra i reati presupposto, nell'ambito dell'art. 25-quater del decreto il reato di "caporalato".

La commissione di detto reato è invece, almeno in astratto, possibile in un'azienda industriale, anche se non particolarmente a rischio nell'ambiente di GSI Lucchini.

Pertanto, si è comunque inserita un'apposita sezione nella Parte Speciale del modello, in cui sono riportati i protocolli da seguire al fine di prevenire questa tipologia di reato.

Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies D. lgs. 231/01) - Omicidio colposo (art. 589 c.p.) Lesioni personali colpose (art. 590, 3° c., c.p.)

I rischi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro sono stati quelli ritenuti più sensibili sia nella fase di analisi ai fini dei vari aggiornamenti del modello, sia nel corso delle varie verifiche operate dall'OdV.

E, in effetti, la società dedica particolare attenzione alla prevenzione di incidenti e infortuni sul lavoro, oltre che nella gestione quotidiana anche mediante riunioni strutturate e sistematiche che vedono coinvolti i livelli responsabili dell'azienda, soggetti esterni specializzati e gli stessi lavoratori.

Ciò in quanto, oltre alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal decreto, la filosofia aziendale intende prevenire per quanto possibile qualsiasi incidente, anomalia, infortunio anche lieve.

Per quanto in particolare riguarda i reati presupposto previsti dall'art. 25-septies del decreto, i relativi estremi si integrano quando gli eventi di cui agli artt. 589 e 590 3° comma c.p. si dovessero verificare a causa della mancata adozione, inosservanza, omesso controllo circa l'osservanza delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

Sia i detentori delle specifiche deleghe in materia di sicurezza sia i responsabili gerarchici ai vari livelli possono incorrere nella commissione di detti reati (con ciò coinvolgendo anche la società nella relativa responsabilità amministrativa ex D. L231/2001), qualora la verifica dell'evento sia dovuta a:

- mancata, insufficiente o inadeguata predisposizione dei documenti prescritti dalle norme di legge (es. DVR, DUVRI)
- omessa informazione e/o formazione in materia di sicurezza
- mancato, insufficiente o inadeguato rilascio delle deleghe in materia di sicurezza
- mancata, insufficiente o inadeguata predisposizione di adeguati presidi a fini di prevenzione
- mancata, insufficiente o inadeguata predisposizione di adeguati sistemi di controllo e di un adeguato sistema di reporting
- omesso, insufficiente o inadeguato esercizio delle deleghe in materia
- mancata, insufficiente o inadeguata dotazione dei DPI ai lavoratori
- omesso, insufficiente o inadeguato controllo sull'utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori
- omesso, insufficiente o inadeguato controllo sull'efficacia dei presidi ai fini della sicurezza
- omesso, insufficiente o inadeguato controllo sul rispetto delle norme in materia di sicurezza da parte dei collaboratori.

Anche il personale operativo può incorrere nella commissione di questi reati ove l'evento dannoso si verifichi a causa di:

- mancato, insufficiente o inadeguato rispetto delle norme di sicurezza
- mancato, insufficiente o inadeguato utilizzo dei DPI

- mancata, insufficiente o inadeguata segnalazione di problematiche riscontrate in materia di sicurezza.

- Ricettazione e riciclaggio - Autoriciclaggio - indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento e trasferimento fraudolento di valori

La prevenzione di questi reati, introdotti per la prima volta con il D. Lgs. 231/2007 (singolare coincidenza nel numero del provvedimento) consiste nella predisposizione di adeguati presidi e procedure nelle aree amministrative e finanziarie, nelle quali i rischi di commissione sono, per loro natura, maggiormente presenti.

Pertanto, devono essere adottati i seguenti protocolli:

- i pagamenti e gli incassi devono avvenire solo con mezzi tracciabili, preferibilmente mediante bonifico bancario; quando tali operazioni, per esiguità della somma o per altri motivi, siano effettuate mediante l'uso di denaro contante, ciò deve avvenire nei limiti consentiti dalle vigenti norme di legge, e devono essere puntualmente documentate e rendicontate;
- la documentazione a supporto delle suddette operazioni deve essere correttamente archiviata e conservata;
- deve essere sempre effettuato, e tracciato, il controllo di congruenza tra i movimenti finanziari (incassi e pagamenti) ed i relativi importi con i documenti contrattuali o comunque con i documenti che vi hanno dato origine.

Nel 2015 è stato inoltre introdotto tra i reati presupposto previsti nel decreto il reato di *autoriciclaggio*.

Detto reato è a struttura complessa, in quanto si compone tipicamente di due fasi: la prima consiste in qualunque condotta, a carattere doloso, consistente in scorrettezza, infedeltà o non veridicità dei dati riferiti nelle scritture contabili e nella redazione del bilancio da cui derivi l'occultamento di poste o comunque di somme di denaro che successivamente (seconda fase) vengano reimpiegate o reinvestite nell'interesse o a vantaggio della società.

Il rischio di commissione di detto reato è particolarmente elevato, in astratto, in tutte le realtà di tipo industriale o commerciale. Pertanto, per la sua prevenzione è necessaria l'osservanza non solo dei protocolli riportati nella specifica sezione della Parte Speciale, ma anche di quelli previsti per la prevenzione del reato di riciclaggio, dei reati societari e dei reati finanziari, di recente introduzione, nella misura in cui comportino l'occultamento di poste o somme di denaro suscettibili di essere reinvestite.

L'art. 25-octies.1 prevede inoltre tra i reati presupposto, quelli relativi a indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento nonché, a seguito della recente L. 137/2023, di trasferimento fraudolento di valori, di cui all'art. 512-bis c.p. (v. in proposito la relativa sezione della presente Parte Speciale).

Reati in materia di criminalità organizzata (associazione a delinquere)

Il rischio di commissione di questa tipologia di reato non può considerarsi particolarmente elevato in GSI Lucchini.

Pertanto, si è comunque dedicata una apposita sezione della Parte Speciale anche ai fini della prevenzione di detti reati è dedicata apposita sezione.

Anche in questo caso i relativi protocolli sono formulati secondo i criteri generali di tracciabilità, segregazione dei compiti tra attività operative e di controllo, e rispetto del sistema di poteri e deleghe.

Istigazione a non rendere testimonianza o a rendere falsa testimonianza al magistrato

La prevenzione di questo reato presupposto, che comporta illecito amministrativo qualora la reticenza o la falsità della testimonianza riguardi un procedimento in cui è coinvolta la società ed avvenga nell'interesse o a vantaggio della stessa, richiede il rispetto dei seguenti protocolli:

- chiunque operi all'interno o comunque per conto della società, quale che sia la posizione occupata, deve astenersi dal fornire indicazioni o impartire disposizioni a componenti della società, dipendenti, terzi, tali da indurli a non testimoniare su fatti a loro conoscenza o a testimoniare il falso;
- tale divieto, la cui violazione è da ritenersi particolarmente grave se effettuata da parte di soggetti apicali, si estende anche ai legali ai quali sia affidata la difesa della società o di soggetti con essa collegati.

Reati di proprietà industriale e di diritto d'autore

Questi reati presupposto sono stati introdotti nel decreto con le L. 94/2009, 99/2009 e 106/2009.

Per quanto riguarda il diritto d'autore, il rischio di commissione appare poco elevato dato l'oggetto sociale di GSI LUCCHINI.

In astratto, potrebbero configurarsi reati in materia di proprietà industriale, ancorché anche per essi l'esperienza relativa all'attività della società non ha evidenziato un rischi di commissione particolarmente elevato.

Alla luce di ciò, non si ravvisa la necessità di dedicare a questa tipologia di reati una sezione specifica.

Sarà sufficiente anzitutto prendere visione degli stessi, essendo riportati nell'appendice del Modello, attenersi ai criteri ed ai principi generali ed alle norme di comportamento previsti nel modello e nel codice etico e, nello specifico istituire adeguati punti di controllo a livello di vertice e di superiori gerarchici onde evitare che siano realizzate in proprio attrezzature brevettate, o che si realizzino e commercializzino prodotti tutelati da brevetti.

Reati ambientali

Questa categoria di reati è connessa sia alla tipologia dei materiali utilizzati, ai processi di produzione ed ai prodotti stessi. Ferma restando la rilevanza di questi reati, il fatto che la produzione aziendale possa definirsi sostanzialmente come "monoprodotto" fa sì che l'intero processo sia ormai consolidato e regolato da specifiche procedure rispettose delle norme in materia ambientale.

L'impatto sull'ambiente esterno della rumorosità del processo lavorativo (rilevante ai fini della sicurezza e dell'igiene sui luoghi di lavoro, tanto che ad esso viene dedicata particolare attenzione) è sostanzialmente trascurabile, stanti le misure di insonorizzazione adottate.

I protocolli per la prevenzione di questa tipologia di reati sono contenuti nell'apposita sezione della parte speciale.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

I presupposti per la commissione di detto reato possono verificarsi, in astratto, sia nell'impiego di personale proprio che in caso di appalto.

Fermo restando quanto previsto nella relativa sezione della Parte Speciale, in linea generale devono essere istituiti meccanismi di controllo interno in caso di utilizzo di cittadini di paesi terzi alle dirette dipendenze della società, e in caso di appalto meccanismi di controllo sugli appaltatori, ai quali dovranno essere rappresentate formalmente le relative responsabilità.

Reati tributari

Con l'art. 39 della L. 157/2019, entrata in vigore il 25 dicembre 2019, sono entrati a far parte del decreto anche i reati tributari, previsti dall'art. 25-quinquiesdecies e contenuti nel D. Lgs. 74/2000. Inoltre, con il D. Lgs. 75/2020, il novero di detti reati è stato ulteriormente incrementato, con l'aggiunta dei reati commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:

I relativi reati presupposto sono dettagliatamente riportati in appendice.

Le condotte vietate al fine di non incorrere in questo illecito sono puntualmente descritte nell'art. 25-quinquiesdecies, e non differiscono in modo rilevante, così come i profili di rischio, da quanto previsto dalla precedente versione dello stesso articolo.

Per l'esame analitico di questi reati, si rinvia alla specifica sezione ad essi dedicata.

Contrabbando

Anche questa categoria di reati è stata introdotta, con l'inserimento nel decreto dell'art. 25-sexiesdecies, dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, entrato in vigore il 30 luglio 2020, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (Direttiva PIF - Protezione Interessi Finanziari dell'Unione Europea).

Reati transnazionali

La rilevante quota di produzione verso l'estero e i connessi rapporti con soggetti esteri fanno sì che per questa tipologia di reati possano presentarsi condizioni di rischio superiori rispetto alle altre società del gruppo.

Pertanto, si rimanda alle relative disposizioni di legge contenute in Appendice, estremamente chiare ed esplicite in proposito.

Avendo queste disposizioni carattere "trasversale", cioè potendo riguardare varie categorie di reati, in linea generale dovranno essere osservati tutti i protocolli previsti dal modello, nonché i principi generali e le norme di comportamento previsti dal Codice Etico, con particolare riferimento ai reati in materia di corruzione verso le pubbliche amministrazioni e tra privati.

E' infatti noto che in certi paesi esteri ci si può imbattere nella prassi di ingraziarsi clienti pubblici e privati mediante dazioni di denaro o altra utilità: ebbene, tali prassi sono assolutamente vietate, in quanto aderire ad esse potrebbe comportare la commissione di questa classe di reati presupposto, con conseguente responsabilità ex 231 della società.

Quindi i rapporti con i clienti, potenziali clienti e istituzioni estere dovranno essere improntati alla stessa correttezza prevista nelle relazioni con gli analoghi soggetti nazionali.

Ne consegue che devono essere soggette a particolare controllo:

- tutte le spese effettuate in occasione di visite di detti soggetti presso la sede della società, nonché tutte le spese effettuate in occasione di trasferte all'estero di soggetti della società, che non dovranno mai eccedere ordinari atti di accoglienza o cortesia;

- la congruenza tra importi e prestazione sottostante in tutte le transazioni finanziarie con detti soggetti.

Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23 D. Lgs. 231/2001)

Si cita per completezza questo ulteriore reato presupposto, che riveste natura secondaria rispetto agli altri reati, in quanto la sua commissione è possibile solo a seguito di un precedente accertamento giudiziale della commissione di altro reato presupposto: esso consiste infatti nella non osservanza di quanto stabilito a seguito dell'irrogazione di una sanzione interdittiva.

Inosservanza del Codice Etico

Il Codice Etico, per precisa scelta della società, costituisce parte integrante del Modello, talché i protocolli contenuti nel Modello sono finalizzati, oltre che alla prevenzione di reati presupposto previsti dal decreto, anche alla prevenzione ed alla rilevazione di condotte in contrasto con il Codice Etico.

Da ciò conseguono i seguenti aspetti:

- la competenza dell'OdV si estende anche in relazione alle infrazioni del Codice Etico;
- le condotte poste in essere violazione dei principi generali e delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, anche qualora non integrino gli estremi di un reato presupposto, costituiscono comunque infrazione al Modello stesso, esponendo i loro autori alle sanzioni previste dal sistema disciplinare;
- ove tali condotte, pur non integrando gli estremi di un reato presupposto, ne favoriscano anche direttamente la commissione, ciò viene considerato aggravante ai fini della valutazione della sanzione da irrogare ai sensi del sistema disciplinare.

Protocolli per la prevenzione dei reati presupposto a maggior rischio di commissione ed alle relative aree sensibili

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In questa sezione si enunciano i protocolli da osservarsi al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto contro la P.A.

Detti reati sono previsti, soprattutto con riguardo al testo originario del decreto, negli artt. 24 e 25 del decreto. Si precisa che detti articoli sono stati recentemente modificati con il D. Lgs. 75/2020, che recepisce la Direttiva dell'Unione Europea 2017/1371; detto decreto ha modificato anche l'art. 25-quinquiesdecies (vedi) e ha introdotto l'art. 25-sexiesdecies (vedi). Peraltro, possono essere riferibili a questa categoria anche i reati tributari, introdotti tra i reati presupposto del decreto con la L. 157/2019, in vigore dal 25.12.2019, ed incrementati con il D. Lgs. 75/2020, nonché una parte dei reati di contrabbando, introdotti con lo stesso sopracitato D. Lgs. 75/2020. Questi reati sono specificatamente trattati nelle rispettive sezioni del Modello.

E' trattato nella presente sezione anche l'illecito consistente nell'induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria previsto dall'art. 25-decies.

L'art. 24 è rubricato come "Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture", l'art. 25 come "Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio".

Peraltro, l'art. 24 è stato recentemente modificato, ad opera della L. 137/2023 di conversione con modificazioni del D.L. 105/2023, con l'introduzione dei reati presupposto previsti dall'art. 353 c.p., rubricato come "Turbata libertà degli incanti" e 353-bis c.p., rubricato come "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente".

Il testo di detti articoli è riportato in appendice. I protocolli per la prevenzione di questi reati, riportati nella presente sezione, sono stati aggiornati di conseguenza.

In appendice è contenuto l'elenco completo dei reati presupposto contro la P.A., dei quali qui di seguito si riportano, in sintesi, i principali:

- art. 316-bis c.p.: malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea
- art. 316-ter c.p.: indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- art. 640, comma 2, n. 1, c.p.: truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico
- art. 640-bis c.p.: truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- art. 640-ter c.p.: frode informatica
- art. 318 c.p. e seguenti: le varie fattispecie di corruzione
- art. 319-ter c.p.: corruzione in atti giudiziari
- art. 319 quater c.p.: induzione indebita a dare o promettere utilità
- dazione o promessa di denaro o altra utilità al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio - art. 321

c.p.

- traffico di influenze illecite - art. 346-bis c.p.
- art. 322 c.p.: istigazione alla corruzione
- art. 317 c.p.: concussione
- art. 322-bis c.p.: peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati tributari (v.)
- reati in materia di contrabbando (v.)
- turbata libertà degli incanti - art. 353 c.p..
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente - art. 353 bis c.p.

All'inizio della parte speciale si è provveduto a fornire le definizioni di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio; sono inoltre state fornite le nozioni attinenti la pubblica amministrazione nonché altri soggetti che, pur avendo natura privatistica, potrebbero costituire dei veicoli per la commissione di reati verso la PA.

I reati nei confronti della PA possono essere compiuti sia direttamente, sia in concorso con altri soggetti, ad esempio costituendo fondi (mediante operazioni di fatturazione irregolare) destinati alla corruzione di soggetti pubblici, che rivestano ruoli istituzionali o politici, al fine di conseguire vantaggi in modo illecito, come aggiudicazione di gare o commesse, ottenimento di finanziamenti o contributi pubblici, atteggiamenti illecitamente benevoli in occasione di ispezioni e controlli ecc.

Costituiscono pertanto attività sensibili agli effetti di questi reati anche i rapporti con i fornitori, l'erogazione di contributi e liberalità, l'affidamento di consulenze.

Aree di attività sensibili

Sono individuate come attività sensibili le seguenti:

Più probabile appare il rischio in relazione alla richiesta di finanziamenti, licenze, autorizzazioni, o ad indagini ispettive.

- area commerciale: nonostante il parco clienti della società sia costituito essenzialmente da soggetti privati, occorre prestare particolare attenzione ai rapporti con esponenti di paesi esteri dove sia diffusa la prassi di ingraziarsi esponenti pubblici al fine di ottenere commesse, nonché in caso di partecipazione a gare in cui, anche se la stazione appaltante ha natura privatistica, abbia veste di soggetto pubblico.

Quanto alle gare indette e gestite da soggetti pubblici, occorre prestare particolare attenzione alla regolarità del procedimento di formazione dei bandi di gara, alla regolarità nella scelta dei contraenti, alla valutazione

degli esiti di gare per l'acquisizione di commesse, onde evitare di incorrere nei reati di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p.

- attività relative ai c.d. processi di provvista: pagamenti e incassi; acquisto di beni e servizi; conferimento di incarichi; assunzione di personale; promozioni o incentivi o aumenti discrezionali erogati a dipendenti; erogazioni a titolo di contributi o liberalità; omaggi; spese di rappresentanza. Nell'ambito di queste attività, infatti, possono in astratto essere realizzate condotte finalizzate a procurare a soggetti della P.A. danaro, favori o altre utilità al fine di ottenerne vantaggi illeciti per la società, come l'aggiudicazione di gare e commesse, contributi pubblici, concessioni, autorizzazioni;
- verifiche, accertamenti e ispezioni da parte degli organi e degli enti competenti, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, regolarità fiscale e contributiva, di impiego di personale, tutela dell'ambiente.

Controlli a presidio per la prevenzione dei reati contro la P.A.

Premesso che in generale è necessario disporre di un chiaro sistema di poteri e deleghe, il cui rispetto è fondamentale ai fini della prevenzione di ogni reato presupposto, in particolare sono istituiti i seguenti controlli a presidio:

- quanto ai processi di provvista, sono necessari: l'istituzione ed il rispetto di adeguate procedure per la regolazione di incassi e pagamenti, che prevedano la separazione tra compiti operativi e di controllo e siano in linea con i protocolli previsti dal Modello in materia; il rispetto delle procedure relative all'acquisto di beni e servizi ed al conferimento di incarichi e consulenze
- per quanto riguarda le erogazioni liberali e l'erogazione di contributi (da effettuarsi solo per ragioni eccezionali e previa adeguata motivazione), si richiedono la verifica dell'inerenza del contributo e del soggetto a favore del quale lo stesso viene erogato con l'oggetto sociale, e la limitazione dell'importo
- gli interventi a favore dei singoli dipendenti che ne migliorino le condizioni economiche, l'inquadramento o la posizione in azienda devono essere adottati nel rispetto delle norme contrattuali e, qualora abbiano natura discrezionale, sulla base di criteri oggettivi, riscontrabili e supportati da adeguata motivazione
- le eventuali assunzioni di personale devono essere effettuate solo in presenza di oggettive esigenze organizzative, sulla base di processi di selezione ispirati a criteri oggettivi e predeterminati, e adeguatamente motivate quanto alle esigenze che vi hanno dato luogo quanto ai soggetti assunti
- in caso di richiesta di contributi pubblici (a livello sia nazionale che europeo), concessioni, autorizzazioni, licenze, eventuale partecipazione a gare pubbliche o acquisizione di commesse pubbliche, si richiedono, ai fini di prevenire la richiesta e/o l'ottenimento di sovvenzioni o finanziamenti non dovuti:
 - o l'esposizione dei motivi che hanno dato luogo alla richiesta
 - o la tracciabilità del processo istruttorio e decisionale
 - o la conservazione dei relativi atti

- il reporting sui contatti con i soggetti della PA nelle varie fasi del procedimento
- la corretta e veritiera esposizione dei dati e, nel caso di richiesta di contributi, la corretta e veritiera rendicontazione.
- in caso di verifiche e ispezioni, si richiedono:
 - l'affidamento di detti rapporti esclusivamente alle funzioni aziendali competenti in base all'organizzazione interna e/o al sistema di poteri e deleghe
 - la corretta e veritiera esposizione dei dati e delle situazioni rilevanti ai fini della verifica
 - un reporting sui contatti intrattenuti con i soggetti verificatori nelle varie fasi della verifica e sul relativo esito.
- quanto alla partecipazione a gare, particolare attenzione deve essere posta, a seguito della recente più volte citata introduzione tra i reati presupposto dei reati di cui all'art. 353 c.p., rubricato come "Turbata libertà degli incanti" e 353-bis c.p., rubricato come "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente", ai rapporti con la P:A. nel procedimento di formazione dei bandi di gara o nelle licitazioni private.

In proposito, sono vietate tutte le condotte atte ad alterare detti processi, che si concretizzino attraverso atti di violenza, minaccia, doni, promesse collusioni o altri mezzi fraudolenti nei confronti dei soggetti pubblici preposti alla procedura di gara o verso i possibili partecipanti, per quanto riguarda sia la redazione del bando che l'individuazione dei partecipanti.

Tutte le attività relative al procedimento di partecipazione alle gare devono essere tracciate e controllate dai livelli superiori a quelli esecutivi delle singole fasi, in ossequio al principio di segregazione dei compiti.

E' pertanto vivamente caldeggiata, attesa anche la gravità delle sanzioni previste dall'art. 24 del decreto, ivi comprese le sanzioni interdittive, la profonda conoscenza dei due articoli del codice penale sopracitati da parte di tutti i soggetti coinvolti in detti procedimenti ed, in modo particolare, dei Vertici della Società e dei soggetti preposti alle attività commerciali.

A tale proposito, notevole gravità riveste l'eventuale dazione di denaro o altre utilità a favore di soggetti pubblici finalizzate ad orientare illegittimamente la procedura e l'esito di gare e licitazioni private.

Si richiama inoltre, sempre allo scopo di prevenire la commissione dei reati presupposto contro la P:A., il rispetto del Codice Etico, con particolare riferimento alle norme comportamentali ed alle limitazioni riguardanti l'erogazione a soggetti della PA di regali, omaggi o altre utilità.

REATI SOCIETARI

Si riportano di seguito i principali reati societari previsti dall'art. 25-ter del decreto, il cui elenco completo è comunque riportato in appendice, nella parte "Elenco dei reati presupposto":

- false comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.)
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)
- impedito controllo (art. 2625 c.c.)
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili o delle riserve (art. 2627 c.c.)
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c. N.B.: vale solo per le società quotate)
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- corruzione tra privati (art. 2635 e art. 2635-bis c.c.)
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- agiotaggio (art. 2637 c.c.)
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- falso in prospetto (art. 2623 e 173-bis del d.lgs. n. 58/1998)
- autoriciclaggio.

Si rammenta, per completezza, che il D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, pubblicato in G.U. in data 7 marzo 2023, ha introdotto modifiche al D.Lgs. 231/2001, ed in particolare all'art. 25-ter (v. in Appendice).

La norma in parola dà attuazione alla direttiva UE 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che a sua volta modifica la direttiva UE 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere. Di ciò si dovrà tenere conto in presenza di dette operazioni.

Attività sensibili

Le aree di attività sensibili, nelle quali è in astratto ritenuta possibile la commissione delle fattispecie di reato qui trattate, sono state individuate come segue.

- **Predisposizione, redazione e approvazione del bilancio, relazioni e comunicazioni sociali.**

Tali attività consistono nella raccolta ed elaborazione dei dati contabili per la formulazione dei documenti previsionali e consuntivi: bilancio e conto economico annuale, situazioni previsionali, infrannuali e consuntive, budget annuale.

Esse devono essere effettuate nel rispetto dei corretti principi contabili e delle norme previste in materia dal codice civile; devono essere tracciabili e trasparenti, nonché accompagnate da adeguata documentazione correttamente conservata, sì da consentire il riscontro tra i documenti ufficiali e quelli che hanno formato il processo di elaborazione; tutte le fasi di elaborazione e di approvazione devono avvenire nel rispetto del sistema di poteri e deleghe.

Le eventuali modifiche dei documenti contabili devono essere supportate da idonea motivazione adeguatamente formalizzate e autorizzate in base al sistema di poteri e deleghe.

- **Rapporti con JSW Steel Italy Piombino S.p.A., con l'azionista, con la società di revisione e con il Collegio Sindacale.**

Le attività e gli adempimenti svolti da parte degli organi e delle strutture della società per relazionare gli azionisti e gli organi di controllo circa l'andamento della società sono espletati dai soggetti a ciò deputati in base all'organizzazione aziendale e al sistema di poteri e deleghe, secondo i corretti principi contabili e in base a criteri di massima collaborazione e trasparenza. I libri obbligatori sono conservati adeguatamente, e sono adottate adeguate misure di sicurezza al fine di consentire l'accesso alla relativa documentazione solo ai soggetti abilitati.

- **Comunicazione, svolgimento e verbalizzazione dei CdA e delle assemblee e conservazione dei relativi atti.**

Anzitutto avvengono secondo i tempi definiti dalle norme di legge; le varie fasi sono gestite dai soggetti individuati in base all'organizzazione aziendale ed al sistema di poteri e deleghe; la documentazione di supporto ed i verbali sono adeguatamente archiviati e conservati, ed il relativo accesso è consentito, attraverso idonee misure di sicurezza, esclusivamente ai soggetti abilitati.

- **Gestione degli utili e delle riserve, operazioni sul capitale.**

Si tratta delle attività finalizzate a gestire e formalizzare le operazioni sui risultati di esercizio e sul capitale. In proposito, sono individuati in base all'organizzazione aziendale ed al sistema di poteri e deleghe soggetti rispettivamente preposti alla predisposizione della documentazione, all'assunzione delle decisioni, al controllo della relativa correttezza e conformità alle norme di legge, alla corretta archiviazione e conservazione della documentazione, alla definizione ed al controllo delle misure di sicurezza atte a consentire l'accesso alla documentazione ai soli soggetti abilitati.

Tutte le operazioni sopra elencate sono svolte in base a criteri che, in linea generale, sono valide a fine di prevenire tutti i reati presupposto ma, a maggior ragione, lo sono in relazione ad attività dalle quali sono originati dati e situazioni ufficiali che definiscono l'andamento dell'ente.

- Tracciabilità: tutte le fasi devono essere tracciabili; la documentazione deve essere formalizzata per iscritto e correttamente conservata, a cura dei soggetti a ciò deputati.
- Segregazione dei compiti: per quanto possibile in funzione della dimensione della società, devono essere distinti i soggetti preposti alla elaborazione e predisposizione delle informazioni e della documentazione, quelli cui compete l'assunzione di decisioni, e quelli deputati al controllo.
- Osservanza del Codice Etico. E' essenziale che tutti i soggetti che partecipano, a qualunque titolo, alle attività in questione osservino, oltre alle specifiche norme di legge, le procedure interne ed i principi e le norme previste dal Codice Etico per quanto di pertinenza. La delicatezza della materia, infatti, richiede che le varie operazioni siano effettuate con diligenza, buona fede, trasparenza.
- Rispetto del sistema di poteri e deleghe. E' essenziale che tutti i soggetti che partecipano, a qualunque titolo, alle attività in questione operino nel più stretto rispetto del sistema di poteri e deleghe e dei ruoli attribuiti dall'organizzazione aziendale, onde evitare che eventuali disfunzioni, o addirittura violazioni del modello, siano imputabili a deficit organizzativi.

Corruzione tra privati

Questa categoria di reati è prevista dall'art. 25-ter, lettera *s-bis* a seguito di più interventi legislativi che hanno introdotto tra i reati presupposto quelli previsti dall'art. 2635 c.c. 3° comma, la cui portata iniziale è stata poi ampliata, e dall'art. 2635 bis c.c. (Istigazione alla corruzione tra privati).

Infatti l'attuale disciplina amplia, rispetto al primo intervento legislativo, il campo di applicazione, estendendo i soggetti ai quali può essere addebitato il reato presupposto ad altri ruoli oltre a quelli apicali inizialmente previsti, ed aggiunge il reato presupposto di istigazione alla corruzione tra privati, anch'esso inizialmente non previsto.

Tali norme estendono il campo dei reati presupposto in materia di corruzione, precedentemente previsto solo verso soggetti della pubblica amministrazione in linea con le finalità originarie del decreto, ai rapporti con soggetti privati come, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, appaltatori, consulenti.

Si precisa gli artt. 2635 e 2635-bis sopra citati sono inseriti nel Libro V ("Del Lavoro"), Titolo XI del codice civile, rubricato come "Disposizioni penali in materia di società e di consorzi": ciò può indurre, ed ha indotto vari esponenti della dottrina, a ritenere che siano da escludersi i rapporti con persone fisiche.

Prudenzialmente, peraltro, anche nei rapporti con questi soggetti dovranno essere evitate ed impedito le condotte vietate e punite dalle norme in questione.

Di conseguenza, anche nei confronti delle persone fisiche sono da adottarsi, al fine di prevenire la commissione di questi reati, i protocolli come pure i principi e le norme di comportamento previsti in materia dal Codice Etico.

Prescrizioni

Tutti i rapporti aventi contenuto economico intrattenuti con privati, che siano enti, società, associazioni o persone fisiche come professionisti, consulenti, artigiani ecc., devono essere inerenti all'oggetto sociale; è pertanto vietata la corresponsione, come pure la promessa, di danaro, beni o altre utilità che non siano inerenti all'oggetto sociale.

Detti rapporti dovranno essere tenuti, e le relative decisioni dovranno essere assunte, esclusivamente dai soggetti abilitati

in base all'organizzazione aziendale ed al sistema di poteri e deleghe.

Quanto sopra vale anche per le spese di rappresentanza, i contributi a soggetti terzi a titolo di sponsoraggio o le elargizioni liberali. La loro eventuale erogazione deve essere comunicata all'OdV.

I rapporti con i soggetti privati in questione devono essere formalizzati per iscritto, e accompagnati dalla documentazione di supporto dei motivi che ad essi hanno dato origine; la relativa documentazione deve essere correttamente conservata, in modo da garantire la tracciabilità del processo.

I pagamenti verso fornitori, consulenti ecc. devono corrispondere agli impegni contrattuali ed alla prestazione ricevuta; sono vietati pagamenti o dazioni di altre utilità che non siano già previste dagli impegni contrattuali.

Allo scopo di prevenire i reati in materia di corruzione tra privati, particolare delicatezza rivestono altresì le operazioni contabili e le attività di predisposizione, redazione ed esposizione del bilancio.

E' infatti da tener presente la possibile correlazione tra questi reati con il reato di autoriciclaggio, previsto dall'art. 25-octies del decreto ed inserito nel novero dei reati presupposto dall'1 gennaio 2015. Detto reato è trattato specificatamente nella relativa sezione della Parte Speciale, ma vale la pena ricordare qui che l'occultamento doloso di somme di danaro o di poste di bilancio, qualora dette somme vengano reimpiegate o reinvestite nell'interesse o a vantaggio della società, può costituire il presupposto per la commissione del reato di autoriciclaggio.

False comunicazioni sociali

Questo reato presupposto è stato oggetto di varie modifiche nel tempo ad opera del legislatore.

Infatti, con la L. 27 maggio 2015 n. 69, entrata in vigore il 14 giugno 2015, sono state apportate modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle altre norme del codice civile ad esso collegate: in tale occasione l'art. 12 ha introdotto "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari".

A seguito di ciò, il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett. a), che in precedenza era qualificato come contravvenzione, è stato riqualificato come delitto, con riferimento al reato presupposto di cui all'articolo 2621 c.c., così come sostituito dalla L. 69/2015. Per cui sono puniti, "fuori dai casi previsti dall'art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali dirette ai soci o al pubblico, previste dalla legge, consapevolmente espongono fatti materiali rilevanti non rispondenti al vero ovvero omettono fatti materiali rilevanti la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale la stessa appartiene, in modo concretamente idoneo ad indurre altri in errore."

E' prevista la punibilità dei soggetti sopra elencati "anche se le falsità o le omissioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi."

La relativa sanzione pecuniaria è stata aumentata, e nell'attuale formulazione varia da un minimo di 200 ad un massimo di 400 quote.

Reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità

E' costituito dalla fattispecie prevista all'articolo 2621-bis c.c. (Fatti di lieve entità), introdotto dall'art. 10 della citata L. 69/2015.

In tal caso, la sanzione pecuniaria a carico dell'azienda varia da un minimo di 100 ad un massimo di 200 quote.

Reato di false comunicazioni sociali delle società quotate

Detto reato, che si riporta per mera completezza non essendo applicabile a GSI LUCCHINI, è costituito dalla fattispecie di cui all'articolo 2622 (reato di false comunicazioni sociali delle società quotate), così come modificato dall'art. 11 della citata L. 69/2015.

La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 400 a 600 quote.

Per maggior chiarezza, si riporta di seguito il testo dell'art. 12 della L. 69/2015:

Art. 12. Modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari.

1. All'articolo 25-ter, comma 1, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) l'alinea è sostituito dal seguente: «*In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*»;
- b) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «*a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote*»;
- c) dopo la lettera a) è inserita la seguente: «*a-bis) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621-bis del codice civile, la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote*»;
- d) la lettera b) è sostituita dalla seguente: «*b) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2622 del codice civile, la sanzione pecuniaria da quattrocento a seicento quote*»;
- e) la lettera c) è abrogata.

DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI PERSONALI

Si tratta dei reati presupposto previsti dall'art. 24-bis.

Di seguito si riporta l'elenco dei principali, mentre l'elenco completo ed il testo dei singoli articoli sono contenuti nell'Appendice:

- documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.)
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

E' evidente che, data l'attività della società, buona parte di questi reati sono a basso rischio di commissione.

Pertanto, si deve tener presente che l'area informatica può costituire un'area critica per la commissione anche di altri reati presupposto e per condotte in contrasto con il Codice Etico.

Pertanto, si trattano in questa sezione anche aspetti più ampi rispetto alla prevenzione dei soli reati presupposto previsti dall'art. 24-bis.

E infatti, possono essere correlati a questi reati presupposto anche i reati contro la persona in generale, ed in particolare i reati in materia di pornografia virtuale e detenzione di materiale pedopornografico, previsti all'art. 600-quater c.p., ove commessi mediante l'uso di strumenti informatici.

Si devono inoltre tenere presenti anche le norme relative all'accesso ed all'utilizzo improprio di dati relativi al personale o di terzi, già regolamentati dal D. Lgs. 196/2003 ed oggi dal Regolamento UE 2016/679 (GDPR), nonché dal D. Lgs. 101/2018.

E' pertanto necessario che le strutture della società operino nel totale rispetto delle norme di legge e rispettino il dettato del Codice Etico, in particolare per quanto riguarda la diligenza e la correttezza nel trattamento dei dati, nell'utilizzo dei mezzi informatici, nel garantire la protezione dei dati e limitare l'accesso a siti dubbi o potenzialmente pericolosi.

Le aree di attività potenzialmente a rischio sono così individuate:

- le attività squisitamente informatiche, come la gestione del software e dell'hardware;
- il trattamento di dati rilevanti nell'ambito dell'attività operativa della società;
- la gestione dei dati personali dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti e dei terzi.

I protocolli da seguire sono:

- è vietato accedere o tentare di accedere a sistemi o banche dati di terzi coperti da riservatezza;
- è vietato danneggiare, o tentare di danneggiare, sistemi o banche dati di terzi, tanto più se al fine di trarne vantaggi nell'interesse della società
- l'accesso al sistema o ai pc deve essere possibile solo attraverso password riservate, che non devono essere rese note ad altri; è opportuno che le password siano variata periodicamente, possibilmente a seguito di richiesta automatica del sistema;
- deve essere reso impossibile l'accesso a siti dubbi o pericolosi suscettibili di far incorrere nella commissione di reati presupposto sia previsti in questa sezione sia di quelli comunque correlati all'attività informatica, come l'accesso a siti pedopornografici e simili;
- deve essere reso impossibile l'accesso a banche dati interne o esterne coperte da riservatezza;
- l'accesso ai *files* contenenti dati sensibili deve essere reso possibile solo agli addetti a quella specifica attività;
- il sistema deve prevedere la possibilità di registrazione delle operazioni effettuate sui programmi della società, in modo da garantirne la tracciabilità;
- l'utilizzo di PIN (come nel caso di accesso all'*home banking*), firme digitali o posta elettronica certificata è regolamentato, limitato solo a determinati soggetti preventivamente individuati ed espressamente autorizzati;
- devono essere adottate adeguate misure al fine di precludere l'accesso di estranei ai *files* aziendali, ed in particolare ai *files* contenenti dati sensibili;
- devono essere adottate adeguate misure per evitare le intrusioni nel sistema informatico (*firewall*);
- devono essere adottate efficaci, tempestive e sistematiche misure per il salvataggio dei dati (*back-up* a frequenza prestabilita, *cloud computing* o equivalenti);
- i server devono essere collocati in locali atti a garantirne la sicurezza e la limitazione dell'accesso;

- devono essere adottate efficaci misure in termini di *disaster recovery*, onde evitare la perdita di dati.

E' individuato e nominato, a termini di legge, il Responsabile del trattamento dei dati; inoltre, se del caso, sono nominati anche "incaricati" del trattamento dei dati.

In calce a questa sezione si riporta il Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali (riportato in calce alla sezione "Reati ambientali") in merito al reimpiego e riciclo di materiali e attrezzature informatiche, provvedimento che, ancorché datato (2010), contiene norme di comportamento utili a prevenire reati presupposto connessi con l'impiego di strutture informatiche.

Occorre anche precisare che l'area informatica è particolarmente coinvolta nell'attuazione e nell'implementazione dei canali per la segnalazione di illeciti o infrazioni al Modello (*whistleblowing* - art. 6 del decreto), garantendone l'effettiva possibilità di accesso e la riservatezza.

Si richiama infine, per completezza, quanto previsto dalla L. 133/2019 di conversione del D.L. 105/2019 in materia di sicurezza nazionale cibernetica con il quale è stato parzialmente modificato l'art. 24-bis.

Pur non ravvisandosi rilevanti rischi di commissione nella società quanto ai reati previsti da tali norme, è comunque necessario prenderne visione; esse sono contenute nel catalogo dei reati presupposto riportato nell'Appendice.

SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Quest'area di attività può essere, in astratto, critica sia per la commissione di reati presupposto, sia per condotte in contrasto con il Codice Etico.

Peraltro, trattasi di attività svolte in stretta correlazione con le competenti strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A., il cui Modello prevede precisi protocolli in proposito.

Ai responsabili ed alle strutture di GSI Lucchini compete comunque operare secondo i criteri di seguito previsti.

Le attività di reclutamento, selezione ed assunzione devono rispondere a principi di correttezza, trasparenza ed imparzialità.

Le assunzioni possono essere effettuate solo sulla base di effettivo fabbisogno; condizione inderogabile è la corrispondenza tra il profilo professionale da ricoprire ed i requisiti personali e professionali in possesso dei candidati.

In ogni caso, ad oggi eventuali assunzioni devono essere concertate con la Capogruppo, stanti le problematiche occupazionali presenti.

Il processo di selezione viene condotto in collaborazione con le funzioni competenti di JSW Steel Italy Piombino, fino alla fase conclusiva che prevede, di norma, un colloquio con il responsabile della Società.

Si deve evitare che al processo di selezione partecipino soggetti in conflitto di interesse, ad esempio per rapporti di parentela o affinità con il candidato.

I risultati del processo di selezione e le valutazioni sul candidato vengono formalizzati e conservati in apposito fascicolo, come pure i *curricula* e le valutazioni sugli altri candidati, il tutto con la dovuta riservatezza.

In caso di assunzione, la stessa avviene sulla base del sistema di poteri e deleghe.

E' evidente che il rispetto di questi protocolli è fondamentale al fine di prevenire la commissione di reati presupposto, soprattutto in materia di corruzione, compiacendo esponenti della P.A. o privati mediante l'assunzione di persone ad essi gradite.

Lo stesso dicasi per quanto riguarda le attività di gestione del personale, con riguardo a promozioni, miglioramenti economici, erogazione di premi ecc.

Tali azioni devono avvenire solo in base a requisiti oggettivi e nell'ambito di politiche aziendali di carattere generale, e comunque nel rispetto delle disposizioni contrattuali e degli accordi collettivi; essi possono essere assunti solo nel pieno rispetto del sistema di poteri e deleghe.

Sempre in quest'area di attività possono verificarsi rischi di commissione dei delitti contro la personalità individuale, previsti dall'art. 25-quinquies del decreto, con particolare riferimento alla detenzione e diffusione di materiale pedopornografico, nonché rischi di comportamenti in contrasto con il Codice Etico, per quanto riguarda in generale il rispetto dei diritti della persona.

Devono pertanto essere evitati, ed impediti da parte di che ne venga a conoscenza, quei comportamenti che possano dar luogo a tali rischi, seguendo i protocolli previsti nelle rispettive sezioni della Parte Speciale ed i principi e le norme di comportamento previste in proposito dal Codice Etico.

Nelle attività di selezione, assunzione e gestione del personale è inoltre richiesto il più rigoroso rispetto delle norme di legge e di contratto che regolano l'inquadramento professionale, il trattamento economico-normativo, gli adempimenti contributivi ed assicurativi, senza approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio in cui il lavoratore dovesse trovarsi.

Si ricorda in proposito che l'art. 25-quinquies del decreto è stato modificato dall'art. 6 della L. 29.10.2016, n. 199, che ha introdotto il reato presupposto di caporalato, previsto dall'art. 603-bis c.p.

Inoltre, si rammenta che il di caporalato può essere correlato anche con i reati presupposto che comportano l'illecito amministrativo previsto all'art. 25-duodecies, la cui rubrica recita "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", per i cui protocolli si rimanda alla specifica sezione.

DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

Nell'art. 25-quinquies del decreto sono riportati i reati presupposto che danno luogo a questo illecito amministrativo. Detti reati presupposto sono numerosi e di varia natura e sono riportati nel catalogo dei reati presupposto nell'Appendice del Modello.

Essi sono riferibili, in sintesi, a violenza sessuale, pedopornografia minorile, atti sessuali su minori, riduzione in schiavitù, tratta di persone ed al reato di caporalato.

Mentre il rischio di commissione dei reati in materia di violenza sessuale, pedopornografia e simili appare alquanto basso in società, tanto meno se nel suo interesse o a suo vantaggio, lo stesso non può dirsi, in astratto, per il reato di caporalato. Infatti, in teoria non è da escludersi che una società, anche industriale, possa commettere questo tipo di reato (che sostanzialmente consiste nell'impiegare manodopera senza le tutele contrattuali e di legge) al fine di risparmiare sui costi retributivi, contributivi e assicurativi.

Comunque, lo sfruttamento del lavoro costituisce anche infrazione al Codice Etico, per cui è sempre sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.

Di seguito si enunciano i protocolli finalizzati alla prevenzione di questa categoria di reati:

- è vietata la ripresa o la diffusione di video e foto a contenuto pornografico e pedopornografico;
- è vietato, ed impedito dal sistema, l'accesso a siti pornografici e pedopornografici
- sono espressamente richiamati i principi e le norme contenuti nel Codice Etico circa il rispetto della persona umana e la tutela della sua salute psico-fisica.
- l'accesso nei locali e nelle aree di pertinenza dell'azienda a persone estranee è regolamentato, tali soggetti sono identificati, ammessi solo se in base ad un valido motivo connesso con l'attività aziendale e se autorizzati da chi ne ha i poteri
- le attività svolte nei locali di pertinenza dell'azienda sono comunque soggette a controllo nel rispetto delle norme di legge.

Ai fini della prevenzione di questa classe di reati presupposto, si richiamano anche i protocolli contenuti nella sezione relativa ai "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" nonché, in quanto applicabili, alle prescrizioni di cui al Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, riportato in calce alla sezione "Reati ambientali".

Come detto sopra, presenta almeno in astratto un più alto rischio di commissione il reato di caporalato previsto dall'art. 603 bis-c.p., introdotto dall'art. 6 della L. 29.10.2016, n. 199 che ha modificato l'art. 25-quinquies.

La prevenzione di questo reato richiede il massimo rispetto di tutte le norme di legge e di contratto che disciplinano il trattamento economico e normativo dei dipendenti, gli obblighi contributivi e assicurativi, senza approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio in cui detto personale eventualmente si trovi.

Devono quindi essere osservati anche i protocolli riportati nella sezione "Ricerca, selezione e gestione del personale", ai quali si rinvia.

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO - D. Lgs. 81/2008 - D. Lgs. 106/2009

Art. 25 septies D. Lgs. 231/2001

Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose in materia di sicurezza sul lavoro.

Questi reati presupposto sono entrati a far parte dell'ambito di applicazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 con il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (all'epoca denominato "Testo Unico" della sicurezza), emanato in attuazione della delega conferita al governo con la Legge 3 agosto 2007, n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia). Nell'anno successivo, peraltro, il successivo D. Lgs. 106/2009 apportò modifiche al D. Lgs. 81/2008, come pure ulteriori successivi provvedimenti normativi..

Con queste norme entrarono a far parte del catalogo dei reati presupposto ex 231 i reati colposi, il che tra l'altro provocò varie perplessità nella dottrina, in quanto per molti era contraddittorio il fatto che reati colposi potessero essere commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente.

Tali perplessità sono poi sostanzialmente rientrate a seguito dell'argomentazione per cui in realtà le omissioni in materia di sicurezza sul lavoro dalle quali possono scaturire i reati presupposto qui trattati possono oggettivamente comportare vantaggi per la società in termini di risparmio economico (ad es., mancata installazione di meccanismi e attrezzature per la sicurezza, mancata dotazione di DPI).

Di seguito il testo degli articoli del codice penale riferiti a detti reati.

Art. 589. Omicidio colposo.

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.

Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Art. 590. Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Art 583 c.p. - Circostanze aggravanti

“La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un’incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;*
- 2) se il fatto produce l’indebolimento permanente di un senso o di un organo.*

*La lesione personale è **gravissima**, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:*

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;*
- 2) la perdita di un senso;*
- 3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l’arto inservibile, ovvero la perdita dell’uso di un organo o della capacità di procreare , ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.*

Il sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori in GSI LUCCHINI

In questa sezione sono riportati i protocolli atti a prevenire i reati presupposto di cui sopra.

Detti protocolli presuppongono anzitutto che la società sia dotata, così com’è dotata, di procedure, individuazione dei ruoli e delle responsabilità che costituiscono nel loro complesso il sistema di sicurezza della società; ad essi i protocolli fanno riferimento, per cui anch’essi hanno valore cogente al pari del Modello.

Il sistema di sicurezza di GSI Lucchini risponde alle norme di legge ed, in particolare, a quanto previsto dall'art. 30 D. Lgs n. 81/2008, per quanto riguarda le nomine, i ruoli, le procedure.

E’ importante che tutti i soggetti aziendali che rivestono un ruolo in detto sistema di sicurezza non solo partecipino attivamente alla sua realizzazione, ma anche al suo miglioramento, facendo tesoro delle innovazioni tecnologiche e dei dati di esperienza.

Allo scopo la società, conscia della rilevanza che ha l’aspetto sicurezza non solo nell’interesse primario della salute e dell’integrità dei lavoratori, ma anche sotto i profili più specificatamente connessi alla responsabilità amministrativa dell’ente, effettua sistematiche riunioni, con il supporto di soggetti specialistici esterni, allo scopo di raccogliere i dati derivanti dall’esperienza in materia (anche con il diretto coinvolgimento dei lavoratori) e di trarne insegnamenti per eliminare eventuali anomalie ed introdurre elementi di miglioramento nel sistema.

Le attività sensibili

Anzitutto, sono rilevanti le attività affidate ai ruoli che rivestono responsabilità in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e salute dei lavoratori, come:

- corretta individuazione e nomina delle figure chiave in materia di sicurezza previste dalla normativa

- redazione e aggiornamento del DVR
- redazione e aggiornamento del DUVRI
- controllo sull'applicazione di detti documenti
- redazione e aggiornamento delle procedure in materia di sicurezza
- disponibilità dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e loro dotazione ai lavoratori
- controllo sull'effettivo utilizzo dei DPI
- manutenzione delle attrezzature di lavoro, immobili, impianti, apparecchiature ecc., sia a carattere sistematico, sia a seguito di segnalazioni di anomalie
- mantenimento dell'efficacia dei sistemi antincendio e relativo controllo sistematico
- adeguate e sistematiche azioni di informazione e formazione verso i lavoratori sui rischi, sulle corrette pratiche di lavoro, sull'uso dei DPI e sui sistemi di sicurezza
- visite periodiche e verifiche sullo stato di salute dei lavoratori
- sistematiche verifiche sanitarie sugli ambienti di lavoro
- adeguatezza e disponibilità delle dotazioni sanitarie
- corretta individuazione dei fornitori di DPI e meccanismi in materia di sicurezza, sulla base delle garanzie qualitative fornite
- rigoroso controllo sull'adeguatezza delle forniture di materiali connessi alla sicurezza (DPI, attrezzature, sostanze ecc.).

In linea con quanto previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 circa i requisiti del Modello ai fini della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sono assicurate le seguenti azioni, la cui adeguatezza deve essere costantemente e sistematicamente monitorata:

- a) individuazione del Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2, lettera b), del D. Lgs. 81/2008, come modificato dal D. Lgs. 106/2009.
- b) nomina del RSPP
- c) nomina del medico competente
- d) elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- e) nomina dei preposti: sono i soggetti con responsabilità di coordinamento delle attività operative alle quali sono conferite specifiche deleghe in materia di sicurezza
- f) designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo, di primo soccorso, di gestione delle emergenze
- g) individuazione dei rischi
- h) redazione e aggiornamento del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)
- i) redazione e aggiornamento, quando necessario, del DUVRI (Documento di Valutazione dei Rischi da interferenza)

- j) individuazione delle misure di prevenzione dei rischi esposti nel DVR e nel DUVR
- k) redazione del piano di sicurezza e messa in opera delle misure finalizzate alla prevenzione dei rischi evidenziati nel DVR e nel DUVRI
- l) attribuzione dei poteri di spesa in materia di sicurezza, nonché di tutela dell'ambiente, in modo da rendere compatibili i tempi per l'impegno di spesa e per le procedure di acquisto o appalto con le eventuali urgenze
- m) elaborazione, aggiornamento e diffusione delle procedure in materia di sicurezza
- n) sistematica informazione verso i dipendenti sul corretto utilizzo di attrezzature e di impianti, dei DPI (dispositivi di protezione individuale), rischi specifici, corrette pratiche di prevenzione
- o) programmazione e realizzazione di azioni formative in materia di sicurezza
- p) corretta gestione del processo relativo ai DPI, in termini di individuazione del numero e della tipologia, acquisizione, controllo di idoneità, individuazione dei lavoratori cui darli in dotazione, effettiva consegna, indicazioni sul loro utilizzo e relativo controllo; tutto il processo deve essere tracciabile
- q) individuazione degli impianti, attrezzature, dotazioni degli uffici e degli immobili, in materia di sicurezza e dei dispositivi antincendio
- r) adeguata e sistematica manutenzione degli impianti, dotazioni e dispositivi di cui sopra
- s) documentazione di tutte le attività di manutenzione, verifica e controllo ai fini della tracciabilità
- t) programmazione ed effettuazione delle visite mediche periodiche secondo i tempi e le modalità di legge, e adozione delle azioni conseguenti ai relativi esiti
- u) sistematici sopralluoghi sui luoghi di lavoro del medico competente
- v) adeguata dotazione, come tipologia e quantità, delle dotazioni di primo soccorso, e sistematico controllo sulla loro adeguatezza e consistenza
- w) predisposizione di adeguate prescrizioni per le azioni di primo soccorso (sia con mezzi interni che tramite strutture esterne), verifica della loro adeguatezza, formale individuazione dei ruoli ad esse preposte e informazione sugli stessi.

Deleghe, attribuzioni e figure chiave in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

Al fine di conseguire la massima efficacia possibile in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e di prevenzione di incidenti e infortuni, la società si è dotata di tutte le figure previste dalla specifica normativa, le quali assicurano la più completa integrazione tra loro, nel rispetto però della distinzione dei ruoli, in ossequio al principio di "segregazione" dei compiti che costituisce uno dei criteri cardine del sistema "231".

In fase di attribuzione dei ruoli, si tiene particolarmente conto delle specifiche competenze ed esperienze individuali.

Sono istituite e adeguatamente ricoperte le seguenti figure:

Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro è oggi individuato nella figura di un componente del CdA.

Ciò in conformità con quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. b) del D. Lgs 81/2008, secondo il quale il Datore di Lavoro deve essere individuato nel soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, nel soggetto che, secondo l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore opera, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

Ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 81/2008 il Datore di Lavoro può delegare alcune attribuzioni proprie del suo ruolo, ad eccezione delle seguenti, che non sono in alcun modo delegabili:

- la valutazione dei rischi, con la relativa elaborazione del DVR previsto dall'art. 28;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

Tale figura è individuata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1, lett. f) del D. Lgs. 81/2008 il RSPP, secondo il quale deve trattarsi di soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

I compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali (SPP) sono definiti dall'art. 33 e seguenti:

- provvede all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- elabora, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- elabora le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipa alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla prevista riunione periodica (art.35);
- fornisce ai lavoratori le dovute informazioni (art. 36).

Medico competente

E' nominato in persona di professionista in possesso dei requisiti di legge; ad oggi è in comune con JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Il medico competente è definito all'art. 2 comma 1 lett. h) come il medico, in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29 comma 1, con il datore di

lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti previsti nello stesso decreto.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

In base all'art. 2, comma 1, lett. i), trattasi della persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Anche detta figura è ricoperta ed è destinataria delle necessarie iniziative formative.

Dirigente e preposti

La figura del Dirigente è coperta in base alla struttura organizzativa della Società.

Ad essa sono attribuite le funzioni e le responsabilità di legge.

Sono nominati i preposti, individuati nelle figure responsabili del coordinamento delle attività operative e di manutenzione, ai quali sono conferite apposite deleghe in materia, direttamente connesse con le attività loro demandate in base al ruolo ricoperto.

Protocolli per la prevenzione dei reati presupposto in materia di sicurezza

Considerazioni di carattere generale

I destinatari del Modello devono attenersi ai protocolli contenuti in questa sezione, nonché alle procedure previste dal sistema di sicurezza aziendale in quanto, pur non facendo parte integrante del Modello, sono dallo stesso espressamente richiamate.

Oltre all'inosservanza dei protocolli, anche l'inosservanza delle procedure in materia costituisce infrazione e comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Anzitutto, tutti i soggetti che svolgano un ruolo attinente alle attività in materia di sicurezza sul lavoro sono tenuti al rispetto delle norme di legge che regolano la materia.

Sono inoltre tenuti ad ottemperare ai protocolli previsti dal Modello, ad attenersi alle procedure in materia e alle disposizioni emanate dai soggetti preposti.

Chiunque venga, direttamente o indirettamente, a conoscenza di situazioni che possono comportare rischi sul lavoro per sé o per altri, devono informarne con la dovuta tempestività i propri superiori o una delle figure preposte alla sicurezza.

In caso di pericolo imminente, devono attivarsi immediatamente per richiedere l'intervento di chiunque sia in grado di scongiurare il rischio; ove possibile, senza mettere a repentaglio la propria incolumità, intervengono personalmente al fine di rimuovere o di prevenire la situazione di pericolo.

Protocolli

Tutto ciò premesso, si enunciano di seguito i protocolli finalizzati a prevenire i reati presupposto in materia di sicurezza, nonché i comportamenti in contrasto con le norme, procedure e principi e norme del Codice Etico che possano comunque comportare rischi alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori e dei terzi che accedano alle aree di pertinenza della società.

Valutazione dei rischi

Devono essere oggetto di attenta analisi e valutazione tutti i rischi cui, anche potenzialmente, sono esposti i lavoratori in ragione nello svolgimento delle attività cui sono adibiti.

Gli artt. 17, comma 1 lettera a) e 28 del D. Lgs. 81/2008 prescrivono i criteri e le modalità di elaborazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi).

Il DVR contiene:

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale sono precisati i criteri adottati ai fini della valutazione;
- le misure di prevenzione e protezione attuate e i DPI (dispositivi di protezione individuale) adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché delle figure nell'ambito dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere;
- l'indicazione del nominativo del RSPP e del medico competente che hanno partecipato alla valutazione del rischio.

Il DVR viene elaborato previa consultazione del RLS, e viene reso disponibile ai lavoratori presso i locali della Società.

Il DVR viene sistematicamente aggiornato in funzione di:

- variazioni organizzative
- variazioni delle pratiche operative e aggiornamenti tecnologici che comportino riflessi sugli aspetti relativi alla sicurezza.

Tutte le fasi relative all'analisi, all'elaborazione ed all'approvazione del DVR sono tracciabili e documentate, la relativa documentazione è correttamente archiviata.

Predisposizione delle misure di prevenzione e protezione

L'individuazione dei rischi contenuta nel DVR deve essere seguita dall'applicazione di idonee e coerenti misure di prevenzione e protezione.

Al pari dell'individuazione dei rischi, anche le misure di prevenzione e protezione sono aggiornate a seguito di variazioni organizzative, delle pratiche operative, dell'introduzione di nuovi meccanismi che si riflettano sulla sicurezza.

Tutti i lavoratori sono dotati dei DPI corrispondenti ai rischi individuati, dovutamente mantenuti, sostituiti quando non risultano più efficienti e aggiornati in funzione delle variazioni riportate nel capoverso precedente.

La consegna ed il ricevimento dei DPI vengono registrati e la relativa documentazione dovutamente conservata.

Standard tecnici relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, movimentazioni carichi, etc.

Sono adottate ed applicate specifiche procedure allo scopo di garantire la sicurezza degli impianti, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro, e la loro rispondenza alle norme in materia.

Dette procedure disciplinano:

- la manutenzione, pulizia e controllo periodico dei locali, degli impianti e delle attrezzature di lavoro;
- la verifica della funzionalità delle attrezzature, dei DPI, dei mezzi di lavoro e degli impianti;
- le norme generali di igiene nei locali e nelle aree di lavoro;

- i percorsi di circolazione, delle vie di fuga e delle uscite di emergenza;
- i dispositivi antincendio;
- l'eventuale fuoriuscita di sostanze gassose o lo sversamento di sostanze liquide;
- le misure di primo soccorso;
- l'utilizzo, il controllo, la manutenzione e la sostituzione dei DPI ove necessario;
- le modalità di stoccaggio di prodotti e merci;
- le modalità di archiviazione della documentazione.

Tutte le attività di manutenzione e di controllo sono documentate e tracciabili; la relativa documentazione è correttamente archiviata e conservata.

Sono inoltre adottate ed applicate procedure e/o pratiche operative finalizzate a garantire la sicurezza dei lavoratori rispetto all'esposizione a specifici rischi tra cui:

- sollevamento, movimentazione e trasporto dei carichi;
- utilizzo di mezzi in movimento;
- videoterminali;
- agenti fisici;
- agenti chimici.
- gestione dei rifiuti, ivi compresi quelli speciali, pericolosi e derivanti da attrezzature elettroniche.

Le procedure e pratiche operative di cui sopra come pure la loro diffusione agli operatori sono tracciabili e documentate, e la relativa documentazione è correttamente archiviata.

Primo soccorso, incendi, emergenze

Sono elaborati ed adottati i piani di intervento da mettere in atto in caso di situazioni di emergenza e di grave pericolo per i lavoratori e per i terzi che siano presenti nei luoghi di lavoro, come interventi di primo soccorso, incendi, necessità di evacuazione dei locali e degli impianti.

Sono predisposte cassette o kit di pronto soccorso, la cui collocazione e modalità di utilizzo sono rese note ai lavoratori. Le disponibilità e le scadenze dei materiali di primo soccorso sono sottoposte a controlli sistematici, e regolarmente reintegrate in funzione delle giacenze previste. Le figure individuate come responsabili delle suddette verifiche e reintegrazioni sono espressamente incaricate e rese note ai lavoratori.

Sono installati adeguati dispositivi antincendio, sul cui utilizzo e la cui ubicazione i lavoratori interessati sono adeguatamente informati.

Tali dispositivi sono sistematicamente controllati e soggetti alla manutenzione prevista.

Sono predisposti piani di evacuazione idonei a consentire, in caso di incendio o di altro grave ed imminente pericolo, l'immediato abbandono dei locali; detti piani sono portati a conoscenza di tutto il personale. Essi recano l'indicazione del percorso preferenziale e di almeno un percorso alternativo in caso di inagibilità di quello preferenziale. I piani di evacuazione sono periodicamente testati mediante prove di evacuazione.

Tutte le attività relative alla gestione delle emergenze (come le prove di evacuazione, i controlli e la manutenzione dei presidi antincendio, ecc.) sono documentate e tracciate, e la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Deleghe e nomine

Tutte le figure previste dalla normativa alle quali sono attribuiti compiti e deleghe in materia di sicurezza e sono ricoperte, ed i relativi soggetti sono formalmente nominati e incaricati.

Le nomine vengono rese note a tutti i lavoratori.

Qualora si verificano imprevise scoperture, si provvede tempestivamente alla sostituzione.

I soggetti incaricati devono essere in possesso di comprovata idoneità personale e tecnico-professionale. Particolare attenzione deve essere prestata all'idoneità dei soggetti ai quali si intendano affidare attività o forniture in materia di sicurezza.

Il procedimento e l'esito delle verifiche circa il possesso di adeguati requisiti devono essere documentati e tracciati, e la relativa documentazione correttamente archiviata.

Obblighi del preposto

Ai preposti è essenzialmente affidato il compito di controllare e verificare l'applicazione, da parte dei lavoratori affidati al loro coordinamento, la corretta applicazione delle norme di sicurezza in particolare (come ad es. uso dei DPI, rispetto delle indicazioni fornite dai cartelli presenti sui luoghi di lavoro, delle procedure) e delle corrette prassi di lavoro in generale ai fini, per quanto qui interessa, della sicurezza propria, dei colleghi e dei terzi.

Nel caso rilevino comportamenti scorretti, devono intervenire facendo cessare o comunque correggendo questi comportamenti e, se del caso, segnalarli ai superiori o ai soggetti investiti di responsabilità in materia di sicurezza per le azioni conseguenti, che possono essere di carattere informativo, formativo o disciplinare.

Nel caso in cui vengano a conoscenza, direttamente o dietro segnalazione, di situazioni di rischio, devono intervenire immediatamente per la loro eliminazione e/o per evitare che i lavoratori vengano a contatto con dette situazioni, provvedendo poi a segnalare dette situazioni alle figure preposte.

Forniscono ai soggetti investiti di responsabilità in materia di sicurezza dati di esperienza ed elementi utili a migliorare gli standard di sicurezza.

Obblighi dei lavoratori

Non solo le figure cui sono demandati compiti di controllo e/o coordinamento in materia di sicurezza, ma tutti i lavoratori in generale sono tenuti, oltre che all'osservanza delle norme di legge, delle procedure, delle disposizioni aziendali, delle pratiche operative testate e consolidate, al rispetto delle norme di comportamento di seguito riportate:

- deve essere evitato ogni comportamento, anche omissivo, suscettibile di comportare rischi per la sicurezza, la salute o l'integrità fisica propria o dei propri colleghi e /o dei terzi;
- devono essere utilizzati in maniera appropriata, secondo le disposizioni aziendali e le istruzioni ricevute, i DPI, i dispositivi di sicurezza, le attrezzature, i mezzi di trasporto, le eventuali sostanze pericolose che siano utilizzati nel processo operativo, e in generale svolgere correttamente, in base alle norme di legge e alle disposizioni aziendali, le attività di competenza;

- a maggior ragione, devono essere segnalate immediatamente ai suddetti soggetti, o a chiunque sia in grado di intervenire, eventuali situazioni di pericolo, se del caso intervenendo anche personalmente, senza però mettere a rischio la propria incolumità;
- non devono essere modificati, rimossi o manomessi arbitrariamente i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- non devono essere effettuate operazioni o manovre, tanto più se non di propria competenza, in difformità dalle norme e disposizioni aziendali, tali da comportare rischi per la sicurezza propria, dei colleghi di lavoro o di terzi;
- i lavoratori devono frequentare i corsi e le iniziative di formazione, informazione e addestramento allestite dalla società;
- i lavoratori devono sottoporsi alle visite ed ai controlli sanitari previsti dalla legge, o a quelli disposti dalla società attraverso il medico competente.

Inoltre, tutti i lavoratori sono coinvolti nel processo di miglioramento del sistema di sicurezza, per cui essi partecipano agli incontri ed alle riunioni programmate dalla società, fornendo segnalazioni e suggerimenti atti a prevenire situazioni di rischio e formulando proposte finalizzate al miglioramento della sicurezza.

Spese in materia di sicurezza sul lavoro

Le procedure relative alle spese necessarie per gli adeguamenti in materia di sicurezza devono consentire tempi celeri. Il criterio preminente consiste nel privilegiare gli aspetti di sicurezza, che non devono mai essere sacrificati a criteri di carattere economico, ferma restando l'oculata gestione aziendale.

In caso di urgenza allo scopo di evitare o prevenire rischi imminenti, sono previste vie preferenziali anche in deroga alle procedure ordinarie.

Rilevazioni e situazioni statistiche

Al fine di disporre dei dati e degli elementi necessari per il monitoraggio ed il miglioramento del sistema di gestione della sicurezza, è attivo un sistema di rilevazione statistica e di classificazione di infortuni, incidenti, malattie professionali, esiti delle visite periodiche (v. paragrafo seguente), condiviso e reso disponibile sia ai vertici della società che alle figure che ricoprono incarichi in materia di sicurezza.

Visite ed accertamenti sanitari

Le visite periodiche finalizzate alla verifica dello stato di salute dei lavoratori e della loro idoneità allo svolgimento delle mansioni cui sono addetti sono previste, programmate ed effettuate in conformità alle norme di legge e in base alle disposizioni aziendali.

Le visite periodiche e gli accertamenti sanitari sono obbligatori.

I lavoratori che si sottraggano ingiustificatamente ad essi sono passibili di sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare.

L'eventuale accertamento di inidoneità è regolato dalle norme di legge e di contratto.

I dati relativi all'effettuazione ed agli esiti delle visite ed accertamenti periodici confluiscono, in maniera anonima, nelle rilevazioni statistiche di cui al paragrafo precedente.

Tutta la relativa documentazione è adeguatamente e correttamente conservata, e rigorosamente coperta da riservatezza nel rispetto delle norme di legge.

Informazione verso i lavoratori - Informazioni verso il personale presente nei locali nei quali si svolgono attività lavorative aziendali o comunque di pertinenza dell'azienda

I lavoratori sono adeguatamente e sistematicamente informati, mediante un sistema di comunicazioni di agevole consultazione ed immediata comprensione, sui rischi connessi alle attività loro affidate, sui DPI da utilizzare e sul loro corretto utilizzo, nonché sulle azioni da compiere in caso di emergenza o di pericolo imminente.

I nominativi dei soggetti destinatari di deleghe e di incarichi in materia di sicurezza, la loro ubicazione in azienda, i recapiti telefonici e gli indirizzi di posta elettronica sono resi noti ai lavoratori, in modo da rendere agevole la comunicazione.

Ai soggetti esterni che accedano ai luoghi di lavoro o comunque ai locali di pertinenza della Società vengono fornite tutte le informazioni necessarie per prevenirne l'esposizione a rischi, l'accesso a luoghi pericolosi od il coinvolgimento in eventuali incidenti o infortuni. Qualora detti soggetti debbano accedere a luoghi nei quali è previsto l'uso di DPI, questi vengono loro forniti e di essi si esige l'utilizzo, previa la relativa illustrazione a cura della Società. Gli accessi dei terzi vengono registrati.

Tutte le suddette attività di informazione sono documentate e tracciate, e la relativa documentazione è adeguatamente archiviata.

Formazione e addestramento dei lavoratori

La Società organizza azioni di formazione e addestramento in materia di sicurezza, sia nei casi in cui ciò sia previsto da norme di legge, sia qualora se ne riscontri comunque la necessità o l'opportunità, in base a:

- situazioni di rischio rilevate in base all'esperienza
- risultanze delle analisi statistiche che suggeriscano di intervenire su aspetti specifici
- eventuali innovazioni tecnologiche che comportino riflessi in materia di sicurezza.

Tali corsi vengono effettuati sia allo scopo generale di affinare la sensibilità dei lavoratori in materia, sia per scopi specifici in modo da renderli edotti rispetto a particolari rischi connessi a determinate situazioni di lavoro.

Pertanto, gli argomenti trattati nei corsi possono riguardare:

- le norme di legge, le procedure e le normative aziendali in materia di sicurezza
- i rischi specifici correlati alle varie attività ed alle figure professionali ad esse adibite
- il corretto utilizzo di macchine, attrezzature, strumenti di lavoro e DPI
- le modalità con cui trattare sostanze e materiali utilizzati nell'attività lavorativa
- i processi lavorativi, le pratiche operative e le norme che li regolamentano
- le misure di prevenzione e protezione
- i piani di emergenza

- l'illustrazione dei compiti affidati ai soggetti che rivestono ruoli in materia di sicurezza nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

L'esito e l'efficacia dei corsi sono monitorati tramite specifici strumenti di valutazione.

Le relative attività sono documentate e tracciate, e la relativa documentazione è correttamente archiviata.

Attività di vigilanza e controllo

L'adeguatezza nel tempo del sistema di gestione della sicurezza è sistematicamente soggetta a verifica, sia sulla base dei dati statistici su infortuni, incidenti, malattie professionali ecc., sia mediante riunioni periodiche che vedono il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali, allo scopo sia di correggere eventuali anomalie, sia di individuare ed attuare azioni di miglioramento.

Tali verifiche, condotte a cura dei vertici aziendali e dei soggetti con deleghe in materia di sicurezza, nonché con l'ausilio di soggetti esterni particolarmente esperti in materia, riguardano:

- l'individuazione e valutazione dei rischi
- le misure di prevenzione e protezione
- i DPI
- i dispositivi antincendio
- i piani di emergenza
- la corrispondenza delle pratiche operative, delle attrezzature e dei locali agli standard di sicurezza richiesti dalle norme e comunque in linea con l'evoluzione tecnologica.

In particolare conto sono tenute anche le segnalazioni provenienti dai lavoratori.

Di tutte le attività relative alla vigilanza ed al controllo del sistema di gestione della sicurezza viene redatta apposita relazione; in generale, dette attività sono regolarmente documentate, e la relativa documentazione viene adeguatamente archiviata.

Protocolli da adottarsi in caso di affidamento di attività a terzi (appaltatori, fornitori, collaboratori, professionisti, lavoratori autonomi)

Quando è necessario il ricorso a prestazioni esterne, si applicano altresì i protocolli sotto riportati.

I criteri che presidono all'affidamento sono basati, oltre che sulle norme di legge, sull'idoneità tecnico professionale, personale e morale dei soggetti affidatari.

Ferme restando le esigenze di economicità della gestione aziendale, i suddetti criteri non possono essere sacrificati a vantaggio di criteri meramente economici.

L'affidamento viene effettuato nel rispetto del sistema di poteri e deleghe.

Nelle fasi operative, la società ed i suoi operatori si adoperano affinché siano garantiti gli standard di sicurezza e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro; ciò anche, ed in particolare, in caso di interferenza dei lavoratori della società con lavoratori di imprese terze, o tra lavoratori di più imprese terze.

In tali casi si provvede alla redazione del DUVRI con l'indicazione delle misure atte ad eliminare o quanto meno circoscrivere e minimizzare, e comunque rendere noti, i rischi da interferenza.

I contratti di affidamento di lavori in appalto prevedono espressamente i costi relativi alla sicurezza.

Criteria e azioni per la corretta applicazione ed il miglioramento del sistema di sicurezza

Tutte le disposizioni e decisioni in materia di sicurezza, nonché tutte le azioni e comportamenti che possano avere riflessi sulla sicurezza devono ispirarsi ai seguenti criteri, al fine di prevenire incidenti, infortuni, lesioni all'integrità fisica dei lavoratori ed alla loro salute.

A tale scopo, il sistema di sicurezza deve essere visto come un corpo dinamico, tale da poter essere non solo efficacemente attuato, ma anche migliorato in continuo sulla base dei dati di esperienza, del contributo di tutti i dipendenti e dell'evoluzione tecnologica.

Pertanto:

- l'individuazione dei rischi costituisce il presupposto indispensabile per evitarli, prevenirli, rimuoverli, darne tempestiva e puntuale comunicazione colleghi di lavoro, ai superiori, alle figure investite di ruoli in materia di sicurezza;
- le postazioni di lavoro, le attrezzature, i metodi di lavoro devono essere progettati e realizzati in funzione dell'obiettivo generale di prevenzione;
- i DPI, i dispositivi di sicurezza, le attrezzature devono essere adeguati, mantenuti in efficienza e costantemente migliorati in funzione dell'andamento statistico degli incidenti e degli infortuni, nonché dell'evoluzione tecnologica e normativa;
- il sistema di sicurezza deve essere costantemente monitorato, ai fini del mantenimento della sua efficacia e del suo miglioramento;
- le attività che possono avere riflessi diretti o indiretti sulla sicurezza devono partecipare all'obiettivo primario della sicurezza stessa e della salvaguardia dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori. Ciò vale quindi anche per gli acquisti e per le attività amministrative e finanziarie, che non devono mai sacrificare la sicurezza all'economicità;
- la società deve dedicare adeguata attenzione anche alla sicurezza, all'integrità fisica e alla salute dei terzi, che siano collaboratori, dipendenti di imprese appaltatrici o visitatori, predisponendo misure adeguate in termini sia di informazione sui rischi, sia di dotazione di DPI, sia di misure di sicurezza che si rendano necessarie in funzione dei locali e degli impianti ai quali hanno accesso;
- in generale, devono sempre essere rese note sia ai lavoratori che ai terzi le informazioni sui rischi presenti ai luoghi di lavoro ai quali hanno accesso;
- ove ci si trovi in situazioni di emergenza, occorre assumere immediatamente le misure necessarie, compatibili con la situazione concreta, atte a prevenire o quanto meno limitare il rischio e le sue conseguenze, assumendo successivamente le iniziative necessarie per isolare l'area di rischio ed infine rimuoverne le cause.

Cogenza delle prescrizioni contenute nella presente sezione - Rinvio

Ferma restando la cogenza dei protocolli di cui sopra, si rammenta che il presente Modello fa espresso rinvio alle procedure, alle disposizioni ed alle misure previste ed adottate dalla Società nel sistema di sicurezza, che pertanto sono altrettanto cogenti.

L'inosservanza di tali protocolli, nonché delle procedure e delle altre disposizioni comporta pertanto violazione del Modello, con conseguente applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Rapporti con l'Organismo di Vigilanza (OdV)

All'OdV vengono comunicate le nomine dei soggetti cui sono affidati incarichi o deleghe in materia di sicurezza. Le norme, procedure e disposizioni aziendali in materia, nonché le eventuali variazioni.

All'OdV sono inoltre inviate sistematicamente, nell'ambito dei flussi informativi di cui è destinatario, le situazioni statistiche in materia di sicurezza, incidenti, infortuni, nonché i verbali delle riunioni in materia.

In caso di incidenti o infortuni gravi, l'OdV .

Chiunque riscontri, direttamente o indirettamente, anomalie nella gestione della sicurezza , situazioni di rischio tali da costituire violazione del Modello deve darne tempestiva comunicazione all'OdV.

Azioni in caso di situazioni di contagio, epidemia, pandemia

In occasione della pandemia per Covid 19, la società ha predisposto procedure e adottato misure atte a prevenire la diffusione del contagio tra i lavoratori e nei confronti di terzi.

Tali azioni sono state adottate in sintonia con le disposizioni normative emanate per l'occasione, nonché sulla base delle indicazioni impartite dalle autorità sanitarie competenti, tenuto conto della specificità dell'attività aziendale.

Tali misure saranno, ove necessario, aggiornate, sia in termini di rafforzamento che di rallentamento, in funzione delle variazioni delle norme e delle indicazioni sanitarie che si verificheranno.

Gli organi preposti al controllo di dette misure hanno verificato e verificano l'applicazione di dette misure, fintanto che le stesse saranno in vigore.

Al di là della situazione contingente, la società presterà la massima attenzione all'eventuale quanto denegata ipotesi in cui si ripresentino, nel futuro, situazioni di contagio, epidemia o pandemia; allo scopo si dota di procedure e normative standard atte a garantire un accettabile livello di sicurezza, da eventualmente implementare in funzione della gravità della situazione che dovesse presentarsi.

In detto processo intervengono, ai fini della predisposizione, dell'attuazione e del controllo, secondo competenza, le figure preposte sulla base delle norme vigenti, con particolare riferimento al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e s.m. e i. e, più in generale all'art. 2082 c.c.

ACQUISTO E APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI - CONFERIMENTO DI INCARICHI E CONSULENZE

Trattasi di attività di particolare delicatezza al fine di prevenire reati presupposto sia in materia di corruzione, in particolare tra privati, di sicurezza sul lavoro, in base alla qualità delle attrezzature e dei DPI acquistati di impiego di cittadini provenienti da paesi terzi, di riciclaggio e di auto riciclaggio.

Ne consegue che i protocolli da seguire sono particolarmente rigorosi.

1. Anzitutto, i fornitori (nella loro accezione più ampia) devono essere ricompresi in un albo da compilarsi, e se del caso da ampliarsi, a seguito di un attento screening basato su criteri di adeguatezza tecnologica, di moralità, economicità.
2. Gli ordini vengono emessi a fronte di accertate e documentate esigenze, nell'ambito dei fornitori ricompresi nell'albo, fatte salve eventuali esigenze nuove o urgenti, nel qual caso lo screening del fornitore deve comunque essere effettuato sulla base dei criteri di cui sopra.
3. Già a livello di richiesta d'ordine e di ordine, emesso a seguito di gara o di trattativa diretta, deve essere effettuata una valutazione di congruità tra prezzo e bene o prestazione, sulla base delle tabelle commerciali esistenti o dell'esperienza.
4. In caso di acquisti di particolare rilevanza, è opportuno disporre di almeno tre preventivi, a meno che non si sia in presenza di fornitori monopolistici o comunque di provata e sperimentata affidabilità.
5. Il pagamento al fornitore avviene solo previo controllo di corrispondenza tra il bene o la prestazione oggetto dell'ordine e il bene o la prestazione forniti, dal punto di vista della qualità, della quantità e dei termini di consegna. Non sono ammessi pagamenti in difformità dal prezzo stabilito nell'ordine, a meno di comprovate esigenze di variazione successive all'emissione dell'ordine.
6. Gli acquisti, gli appalti e gli incarichi devono essere strettamente inerenti con l'oggetto sociale; per quanto riguarda in particolare incarichi e consulenze, prima di ricorrere all'esterno è opportuna l'effettuazione di una verifica sull'eventuale disponibilità di risorse interne in grado di fornire, in base alla loro professionalità ed esperienza, la prestazione richiesta.
7. Nell'assegnazione di appalti, deve essere preventivamente richiesta la documentazione attinente la regolarità contributiva, nonché la corretta posizione dei dipendenti impiegati dalla ditta appaltatrice.
8. Nell'assegnazione degli ordini e degli incarichi devono essere evitati favoritismi e discriminazioni.
9. Le varie fasi sopra illustrate devono essere affidate, compatibilmente con la struttura aziendale, a soggetti diversi quanto alle fasi operative e quelle di controllo, ivi comprese quelle preposte al ciclo passivo, nello spirito del principio generale di segregazione dei compiti.
10. Deve essere assolutamente evitato il conferimento di ordini e incarichi a soggetti in conflitto di interessi (ad es. in rapporti di parentela o affinità con vertici, dirigenti o funzionari della società), o che comunque abbiano

direttamente o indirettamente influenza su eventuali vantaggi per la società (ad es. acquisizione di commesse, autorizzazioni, atteggiamenti benevoli in caso di verifiche o ispezioni).

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234

Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Tali reati presupposto sono stati introdotti dalla L. 94/2009, art. 2 c. 29, che ha inserito nel D. Lgs. 231/2001 l'art. 24-ter. Prima di passare all'esame specifico, vale la pena rammentare che il legislatore attribuisce particolare gravità alla commissione dei reati associativi, tanto da prevedere l'applicazione delle sanzioni interdittive di cui all'art. 16, comma 3 nei confronti di società o di loro articolazioni organizzative che risultassero stabilmente utilizzate per la commissione di detti reati.

Ciò premesso, si riporta qui di seguito l'elenco delle principali norme penali di riferimento ed una loro sintetica descrizione, rinviando all'appendice per l'elenco dettagliato ed il testo degli articoli.

- a) associazione per delinquere (art. 416 c.p.): il reato si configura qualora tre o più persone si associno al fine di commettere più delitti;
- b) associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 bis c.p.): fermo restando quanto previsto dall'art. 416 c.p., una associazione si definisce mafiosa in funzione della forza intimidatrice del vincolo associativo e della conseguente condizione di omertà e soggezione, con la finalità di conseguire vantaggi di tipo economico, limitare l'esercizio del voto, procurare illegittimamente vantaggi elettorali.
- c) scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.): la stessa pena prevista per l'associazione di tipo mafioso si applica anche per la promessa di voti contro l'elargizione di somme di danaro.
- d) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.): consiste nel sequestro di una persona al fine di ricevere un ingiusto profitto a fronte della liberazione del sequestrato.
- e) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 309/1990, art. 74): si configura quando tre o più persone si associno al fine di coltivare, produrre, fabbricare, estrarre, raffinare, vendere, offrire o mettere in vendita, cedere, distribuire, commerciare, trasportare, procurare ad altri, inviare, passare o spedire in transito, consegnare per qualunque scopo, senza le prescritte autorizzazioni, sostanze stupefacenti o psicotrope.

Nell'ambito della società, sono da ritenersi a basso rischio di commissione i reati di cui ai punti c), d) ed e); Sempre non particolarmente elevato appare il rischio di commissione del reato di cui al punto b), anche se, data l'operatività della società anche in paesi esteri, non può essere escluso, quanto meno in astratto.

Allo scopo, occorre pertanto rispettare, oltre ai protocolli previsti nella presente sezione, anche quelli enunciati nelle rispettive sezioni in materia di corruzione, sia verso le pubbliche amministrazioni (tra le quali, si ricorda, rientrano anche quelle straniere) che verso i privati.

Particolare attenzione è da porre al reato di cui al punto a): esso, infatti, può riferirsi a varie categorie di reati, avendo solo come presupposto il fatto di essere commesso da più persone in associazione tra loro allo scopo di commettere più reati.

Pertanto, al fine di frapporre ostacoli alla costituzione di vincoli associativi tra risorse della società o tra esse e soggetti esterni, l'organizzazione e le procedure aziendali devono conformarsi ai criteri di trasparenza, tracciabilità e segregazione

dei compiti (con particolare riferimento alla distinzione delle responsabilità operative rispetto a quelle di controllo); inoltre, per quanto possibile e compatibilmente con la snellezza della struttura organizzativa, è consigliabile un avvicendamento delle risorse nei vari compiti, come pure l'affiancamento di più risorse in alcune fasi delicate della vita aziendale, come i rapporti con soggetti della P.A.

In generale, data la "trasversalità" di questa tipologia di reati, è rilevante ai fini della prevenzione di commissione degli stessi, l'osservanza dei protocolli previsti dal Modello per tutti i reati presupposto.

In particolare, si richiamano comunque i protocolli più aderenti allo scopo di prevenire questi reati:

- devono essere rigorosamente rispettate le procedure in materia di acquisto di beni e servizi e di conferimento di consulenze e incarichi professionali;
- le transazioni economiche e finanziarie sia attive che passive devono essere inerenti all'oggetto sociale e congrue sul piano commerciale ed economico; il corrispettivo pagato o incassato deve essere sempre contrattualmente predeterminato, coerente sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo con la prestazione ricevuta o effettuata, ed in linea con i parametri di mercato;
- tutte le transazioni economiche e finanziarie sono effettuate secondo le modalità previste dalla legge ed i corretti principi contabili, a fronte di impegni contrattuali o comunque formali o di adempimenti, e con l'impiego di mezzi di pagamento tracciabili;
- le eventuali erogazioni di contributi e liberalità, ammesse solo in via del tutto eccezionale, per importi modesti e debitamente autorizzate in base al sistema di poteri e deleghe, devono essere coerenti con l'oggetto sociale, e devono essere tali per cui dalle stesse ci si possa attendere un ritorno in termini di immagine sul territorio o nel settore di mercato in cui la società opera;
- tutte le operazioni di cui sopra devono essere effettuate nel più scrupoloso rispetto del sistema di poteri e deleghe;
- devono essere scrupolosamente rispettate le prescrizioni del codice etico, in particolare per quanto riguarda la percezione e l'erogazione di regali, spese di rappresentanza e simili, comunque sempre di modico valore e mai in correlazione con vantaggi per la società.

Si deve infine tener presente che anche i reati previsti dall'art. 25-duodecies in materia di impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi del decreto possono essere correlati con i reati associativi, nella parte in cui sono previsti da norme finalizzate al contrasto nei confronti della criminalità organizzata; pertanto, devono essere rispettati, al fine di prevenire i reati qui trattati, anche i protocolli previsti nella sezione dedicata all'impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi.

Lo stesso dicasi per i protocolli previsti per i reati in materia di caporalato.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO - INDEBITO UTILIZZO E DETENZIONE DI MEZZI DI PAGAMENTO E TRASFERIMENTO FRAUDOLENTO DI VALORI

I reati presupposto di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita sono stati introdotti con l'art. 25-octies del D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 231/2007. Successivamente è stato poi introdotto il reato presupposto di autoriciclaggio. Si precisa che le sanzioni previste sono particolarmente pesanti, in quanto le sanzioni pecuniarie possono arrivare fino a 1000 quote, ed inoltre sono previste, nei casi più gravi, anche sanzioni interdittive. Di seguito una sintesi dei reati in questione, riportati anch'essi in dettaglio nell'Appendice.

Riciclaggio (art. 648 bis c.p.). Consiste nella sostituzione, nel trasferimento o in altre operazioni di denaro, beni o altre utilità, finalizzate ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Ricettazione (art. 648 c.p.). Consiste nell'acquisto, ricezione o occultamento di denaro o cose provenienti da attività illecita. (o nel favorire tali condotte).

Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art 648 ter c.p.). Consiste nell'impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita.

Le attività a rischio di commissione di detti reati sono le seguenti:

- acquisti ed appalti
- incarichi o consulenze
- attività amministrative e finanziarie
- rapporti economico-finanziari con i soci e con le altre società del gruppo.

I protocolli da seguire sono i seguenti:

- i soggetti con i quali si avviano e si intrattengono rapporti di carattere economico-finanziario devono essere preventivamente valutati sotto il profilo dell'affidabilità, della consistenza e della moralità; si deve verificare se siano oggetto di procedure concorsuali, procedimenti penali o altri procedimenti connessi ad illeciti penali, civili o amministrativi; tali caratteristiche devono essere verificate prima del conferimento dell'ordine o dell'incarico, e devono essere verificate nel corso del rapporto;
- tutte le transazioni finanziarie in entrata ed in uscita devono avvenire mediante mezzi di pagamento tracciabili (bonifico bancario, assegni circolari ecc.), mentre l'uso dei contanti è ammesso solo in via eccezionale, e comunque entro i limiti di legge;
- la documentazione di supporto alle transazioni finanziarie (ordini, contratti, incarichi ecc.) deve essere preventivamente verificata e approvata, in termini di congruità con la prestazione e di coerenza con l'oggetto sociale, in base ai ruoli stabiliti dall'organizzazione aziendale e dal sistema di poteri e deleghe, ed è correttamente archiviata e conservata;
- segregazione dei compiti tra le figure addette all'operatività e quelle addette al controllo;

- rispetto delle procedure aziendali in materia di acquisto di beni o servizi e di conferimento di incarichi e consulenze.

Autoriciclaggio

Tale reato presupposto è entrato a far parte, con una modifica all'art. 25-octies, dell'ambito di applicazione del decreto con l'art. 3, comma 5 della legge 186/2014, entrata in vigore dall'1 gennaio 2015, la quale ha introdotto il reato di cui all'art. 648-ter. 1 c.p.,. Di seguito il testo dell'art. 25-octies e dell'art. . 648-ter. 1:

“Art. 25-octies

1. In relazione ai reati di cui agli articoli 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter.1 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 200 a 800 quote. Nel caso in cui il denaro, i beni o le altre utilità provengono da delitto per il quale è stabilita la pena della reclusione superiore nel massimo a cinque anni si applica la sanzione pecuniaria da 400 a 1000 quote
2. Nei casi di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.
3. In relazione agli illeciti di cui ai commi 1 e 2, il Ministero della giustizia, sentito il parere dell'UIF, formula le osservazioni di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.”

“Art. 648-ter. 1 c.p. - (Autoriciclaggio).

Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000 a euro 25.000 a chiunque, avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

Si applica la pena della reclusione da uno a quattro anni e della multa da euro 2.500 a euro 12.500 se il denaro, i beni o le altre utilità provengono dalla commissione di un delitto non colposo punito con la reclusione inferiore nel massimo a cinque anni.

Si applicano comunque le pene previste dal primo comma se il denaro, i beni o le altre utilità provengono da un delitto commesso con le condizioni o le finalità di cui all'articolo 7 del decreto-legge 13 maggio 1991, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 1991, n. 203, e successive modificazioni.

Fuori dei casi di cui ai commi precedenti, non sono punibili le condotte per cui il denaro, i beni o le altre utilità vengono destinate alla mera utilizzazione o al godimento personale.

La pena e' aumentata quando i fatti sono commessi nell'esercizio di un'attività bancaria o finanziaria o di altra attività professionale.

La pena e' diminuita fino alla metà per chi si sia efficacemente adoperato per evitare che le condotte siano portate a conseguenze ulteriori o per assicurare le prove del reato e l'individuazione dei beni, del denaro e delle altre utilità provenienti dal delitto.

Si applica l'ultimo comma dell'articolo 648.”

Il reato di autoriciclaggio è un reato a struttura complessa, nel senso che consiste in una condotta tesa a reinvestire somme provenienti da una precedente condotta illecita, e comporta notevoli rischi di commissione. Esso si configura nel

caso in cui, a seguito di condotte di natura dolosa che si estrinsechino in scorrettezza, infedeltà o non veridicità dei dati contabili da cui derivi l'occultamento di poste o comunque di somme di denaro, sia effettuato il reimpiego o il reinvestimento delle stesse nell'interesse o a vantaggio della società. A proposito della condotta di natura dolosa, deve tenersi presente che la distinzione tra dolo e colpa è spesso ardua, in particolare tra colpa cosciente e dolo eventuale. Quindi, i protocolli previsti in questa sezione e quelli previsti nella sezione "Reati societari", con riferimento alla redazione delle scritture contabili e di bilancio devono essere scrupolosamente seguiti, a prescindere da ogni valutazione sull'elemento soggettivo, e cioè sulla specifica volontà dell'agente.

Inoltre, il D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, entrato in vigore il 14 dicembre 2021, che ha introdotto l'art. 25-octies.1 in materia di falsificazione dei mezzi di pagamento, in attuazione della Direttiva UE 2019/ 713, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti.

Quanto a quest'ultimo aspetto, sono stati introdotti reati in materia di **indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti**, di cui all'art. 493 ter c.p., e di **frode informatica**, di cui all'art. 640 ter c.p. E' altresì vietata la detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti.

E' pertanto fondamentale, al fine di evitare di incorrere nelle suddette condotte, introdurre nelle aree interessate strumenti di prevenzione e controllo affinché le stesse non vengano poste in essere o, se poste in essere, vengano tempestivamente individuate. In proposito, è raccomandata la lettura del testo dell'art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001 e dei relativi rati presupposto, riportati in appendice.

La legge 137/2023 di conversione del D.L. 105/2023 è inoltre intervenuta per apportare ulteriori modifiche all'articolo 25-octies.1, aggiungendo il trasferimento fraudolento di valori, riferito al delitto di cui all'art. 512-bis c.p., rubricato appunto "Trasferimento fraudolento di valori".

Per chiarezza, si riporta di seguito il testo dell'articolo in parola, in quanto autoesplicativo:

Art. 512-bis c.p. - "Trasferimento fraudolento di valori"

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter, è punito con la reclusione da due a sei anni.

Sulla base di detta norma, è vietato e punito la condotta fraudolenta con la quale si disponga il trasferimento fittizio ad altri soggetti di denaro ed altri beni allo scopo di aggirare mezzi di prevenzione patrimoniale come, ad esempio, la confisca, o di agevolare la commissione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed auto riciclaggio.

Sono pertanto pienamente validi i protocolli contenuti nel presente modello al fine di prevenire detti reati.

E' inoltre espressamente vietato il trasferimento di valori o altri beni ad altri soggetti ai fini illegittimi di cui sopra.

Fondamentale, a tali fini, sono la tracciabilità ed il controllo delle operazioni di trasferimento fondi a cura dei responsabili delle funzioni amministrative e finanziarie e dei Vertici, in ossequio al principio di segregazione dei compiti, l'esecuzione di tali operazioni solo a cura dei soggetti a ciò espressamente preposti in base alla struttura organizzativa ed al sistema di poteri e deleghe, nonché la firma congiunta per l'autorizzazione di operazioni di trasferimento fondi.

Si ritiene che il rispetto dei protocolli previsti nella presente sezione sia essenziale al fine di rendere efficace la prevenzione dei reati presupposto previsti da tutta la complessa normativa in materia.

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234

Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



REATI AMBIENTALI - ECOREATI

Con il D. Lgs. 121/2011, che ha recepito le direttive n. 2008/99/CE in materia di reati ambientali, e n. 2009/123/CE in materia di inquinamento provocato da navi, è stato introdotto nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 l'art. 25-undecies. Successivamente, con la L. 68/2015, sono stati inseriti nel decreto i c.d. **ecoreati**.

Si riportano di seguito le principali norme relative ai reati introdotti nel 2011, mentre la parte relativa agli ecoreati viene trattata più avanti.:

1. D. Lgs. 152/2006 (c.d. testo unico dell'ambiente) e s. m. e i., ed in particolare:
 - a) art. 137 (scarichi non autorizzati di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose)
 - b) art. 256 (gestione di rifiuti non autorizzata)
 - c) art. 257 (inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee)
 - d) art. 258 (violazione degli obblighi e falsità dei certificati)
 - e) art. 259 (traffico illecito di rifiuti)
 - f) art. 260 (attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti)
 - g) art. 260 bis (reati di falso relativi al SISTRI, ossia al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti)
 - h) art. 279 (violazioni in materia di aria e di riduzione dell'atmosfera - esercizio non autorizzato di stabilimento)
2. L. 7 febbraio 1992, n. 150 e s. m. e i. (disciplina dei reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione, firmata a Washington il 3 marzo 1973, di cui alla legge 19 dicembre 1975, n. 874, e del regolamento CEE n. 3626/82, e successive modificazioni, nonché norme per la commercializzazione e la detenzione di esemplari vivi di mammiferi e rettili che possono costituire pericolo per la salute e l'incolumità pubblica)
3. L. 28 dicembre 1993, n. 549 (art. 3, 6° comma: misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente)
4. D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202, in attuazione della direttiva 2005/35/CE (inquinamento doloso e colposo delle acque, di specie animali o vegetali causato dallo sversamento in mare di sostanze inquinanti provocato dalle navi)
5. art. 727 bis c.p. (uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette)
6. art. 733 bis c.p. (distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto).

Tutte le attività industriali, e pertanto anche quella esercitata da parte di GSIL, sono in astratto soggette a rischi di commissione rilevanti di buona parte di detti reati, in funzione soprattutto della gestione e dello stato dei terreni su cui la società opera.

E infatti, la società dedica una sistematica attenzione all'argomento, monitorando costantemente la situazione sui risultati delle analisi effettuate sui rifiuti, sulle acque reflue ecc., avvalendosi anche di enti esterni specializzati.

Le aree di potenziale rischio, infatti, sono relative soprattutto alla natura dei residui di lavorazione ed al loro smaltimento. Ai fini dello smaltimento dei rifiuti derivanti da lavorazioni effettuate dalla società, sono adottate procedure in linea con le normative vigenti in materia di classificazione e smaltimento e con i procedimenti industriali più aggiornati. In particolare, dovrà essere oggetto di particolare attenzione la classificazione dei residui di produzione e dei materiali presenti nelle aree di competenza, in modo da distinguere rifiuti di varia natura, da smaltirsi secondo le norme di legge, e materiali non considerabili rifiuti, che potranno essere, se del caso in funzione della loro natura, commercializzati. Il mancato rispetto di tali prescrizioni può portare alla commissione di reati presupposto in materia ambientale e conseguentemente alla responsabilità amministrativa della Società ex D. Lgs. 231/2001.

Minor impatto può avere lo smaltimento di rifiuti derivanti da attrezzature ed accessori informatici (come il toner o componenti elettrici ed elettronici dell'hardware), correlato anche con i reati informatici.

In proposito, si richiama quanto indicato nel provvedimento del Garante **(tuttora utile ai fini di una corretta gestione dell'ambiente, ancorché alquanto risalente)** "Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAAE) e misure di sicurezza dei dati personali" - 13 ottobre 2008 - G.U. n. 287 del 9 dicembre 2008, con particolare riferimento all'Allegato A) ed all'Allegato B), cui si rinvia, ed alle successive disposizioni interpretative del febbraio 2011, come riportato in calce alla presente sezione. In proposito, si tenga conto che il provvedimento del Garante riguarda, ancor più che gli aspetti ambientali, quelli relativi alla protezione dei dati personali e pertanto, in ultima analisi, deve essere tenuto presente anche ai fini della prevenzione dei delitti informatici e a quelli contro la persona.

Si ritiene infine estremamente ridotto il rischio di commissione dei reati relativi alla tutela di esemplari appartenenti a specie animale selvatica protetta ovvero a specie vegetali selvatiche protette. Ciò non toglie che comunque si debbano conoscere le relative norme di legge, prendendone visione nell'Appendice.

ECOREATI

Come detto all'inizio della presente sezione, in epoca successiva alla prima introduzione dei reati presupposto in materia ambientale, sono stati introdotti nel decreto i c.d. "ecoreati", così chiamati in quanto la loro commissione può avere un rilevante impatto sull'ambiente.

Ciò è avvenuto ad opera dell'art. 1, c. 8 della L. 22 maggio 2015 n. 68, che ha modificato ed integrato l'art. 25-undecies. La gravità di questo tipo di reati impone una attenta osservanza delle norme in materia, e dei protocolli qui previsti.

Si riportano di seguito sia il testo dell'art. 1 comma 8 della L. 68/2015, sia la descrizione dei reati in questione, puntualmente descritti in appendice.

L. 68/2015 - Art. 1

(omissis)

8. All'articolo 25-undecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 1, le lettere a) e b) sono sostituite dalle seguenti:

«a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote; c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote; d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote; e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote; f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote»;

b) dopo il comma 1 e' inserito il seguente: «1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a)».

Inquinamento ambientale (art. 452-bis codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.a) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato chiunque abusivamente cagiona una compromissione o un deterioramento significativi e misurabili:

- 1) delle acque o dell'aria, o di porzioni estese o significative del suolo o del sottosuolo;
- 2) di un ecosistema, della biodiversità, anche agraria, della flora o della fauna.

In caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, la sanzione pecuniaria va da 250 a 600 quote.

E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01, per un periodo non superiore ad un anno.

Disastro ambientale (art. 452-quater del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)

Commette tale reato chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.

Costituiscono disastro ambientale alternativamente:

- 1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
- 2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
- 3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.

La sanzione pecuniaria va da 400 a 800 quote.

E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01.

Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-quinquies del codice penale; art. 25-undecies c.1 lett.c) D.Lgs.231/01)

La fattispecie dei delitti colposi contro l'ambiente, che sono reati-presupposto (al pari dei precedenti) per la responsabilità amministrativa dell'ente, prevede che se taluno dei fatti di cui ai reati di "inquinamento ambientale" e "disastro ambientale" (rispettivamente artt.452-bis e 452-quater c.p.) è commesso per colpa, le pene per le persone fisiche sono diminuite.

Se dalla commissione dei fatti indicati sopra deriva il pericolo di inquinamento ambientale o di disastro ambientale, le pene sono ulteriormente diminuite.

In caso di responsabilità amministrativa dell'Ente, la sanzione pecuniaria va da 200 a 500 quote.

Delitti associativi aggravati (art.452-*octies* del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett.d) D.Lgs.231/01)

La sanzione pecuniaria va da 300 a 1000 quote.

Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art.452-*sexies* del codice penale; art.25-*undecies* c.1 lett.e) D.Lgs.231/01)

Il reato punisce chiunque abusivamente cede, acquista, riceve, trasporta, importa, esporta, procura ad altri, detiene, trasferisce, abbandona o si disfa illegittimamente di materiale ad alta radioattività. La norma prevede alcune fattispecie aggravate.

La sanzione pecuniaria va da 250 a 600 quote.

Come sopra preannunciato, si riporta di seguito la decisione del Garante per la protezione dei dati personali in materia di smaltimento dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche, ricordando in proposito che essa mantiene la propria attualità, e di essa pertanto si deve tener conto anche ai fini della prevenzione dei reati informatici e dei delitti contro la persona, per le correlazioni che con gli stessi presenta.

"Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Raee) e misure di sicurezza dei dati personali - 13 ottobre 2008
G.U. n. 287 del 9 dicembre 2008

"Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Raee) e misure di sicurezza dei dati personali - 13 ottobre 2008
G.U. n. 287 del 9 dicembre 2008

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nella riunione odierna, in presenza del prof. Francesco Pizzetti, presidente, del dott. Giuseppe Chiaravalloti, vice presidente, del dott. Mauro Paissan e del dott. Giuseppe Fortunato, componenti, e del dott. Giovanni Buttarelli, segretario generale;

VISTI gli atti d'ufficio relativi alla problematica del rinvenimento di dati personali all'interno di apparecchiature elettriche ed elettroniche cedute a un rivenditore per la dismissione o la vendita o a seguito di riparazioni e sostituzioni; viste, altresì, le recenti notizie di stampa in ordine al rinvenimento da parte dell'acquirente di un disco rigido usato, commercializzato attraverso un sito Internet, di dati bancari relativi a oltre un milione di individui contenuti nel disco medesimo;

VISTO il d.lg. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento agli artt. 31 e ss. e 154, comma 1, lett. h), nonché alle regole 21 e 22 del disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza allegato "B" al Codice; (N.B.: oggi D. Lgs. 101/2018)

VISTO il d.lg. 25 luglio 2005, n. 151 (Attuazione delle direttive 2002/95/Ce, 2002/96/Ce e 2003/108/Ce, relative alla riduzione dell'uso di sostanze pericolose nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche, nonché allo smaltimento dei rifiuti), che prevede misure e procedure finalizzate a prevenire la produzione di rifiuti di apparecchiature elettriche e

elettroniche, nonché a promuovere il reimpiego, il riciclaggio e altre forme di recupero di tali rifiuti in modo da ridurre la quantità da avviare allo smaltimento (cfr. art. 1, comma 1, lett. a) e b));

CONSIDERATO che l'applicazione della disciplina contenuta nel menzionato d.lg. n. 151/2005, mirando (tra l'altro) a privilegiare il recupero di componenti provenienti da rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Raee), anche nella forma del loro reimpiego o del riciclaggio in beni oggetto di (nuova) commercializzazione (cfr. in particolare artt. 1 e 3, comma 1, lett. e) ed f), d.lg. n. 151/2005), comporta un rischio elevato di "circolazione" di componenti elettroniche "usate" contenenti dati personali, anche sensibili, che non siano stati cancellati in modo idoneo, e di conseguente accesso ad essi da parte di terzi non autorizzati (quali, ad esempio, coloro che provvedono alle predette operazioni propedeutiche al riutilizzo o che acquistano le apparecchiature sopra indicate);

CONSIDERATO che il "reimpiego" consiste nelle operazioni che consentono l'utilizzo dei rifiuti elettrici ed elettronici o di loro componenti "allo stesso scopo per il quale le apparecchiature erano state originariamente concepite, compresa l'utilizzazione di dette apparecchiature o di loro componenti successivamente alla loro consegna presso i centri di raccolta, ai distributori, ai riciclatori o ai fabbricanti" (art. 3, comma 1, lett. e), d.lg. n. 151/2005) e il "riciclaggio" consiste nel "ritrattamento in un processo produttivo dei materiali di rifiuto per la loro funzione originaria o per altri fini" (art. 3, comma 1, lett. e), d.lg. n. 151/2005);

CONSIDERATO che rischi di accessi non autorizzati ai dati memorizzati sussistono anche in relazione a rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche avviati allo smaltimento (art. 3, comma 1, lett. i), d.lg. n. 151/2005);

RILEVATA la necessità di richiamare l'attenzione su tali rischi di persone giuridiche, pubbliche amministrazioni, altri enti e persone fisiche che, avendone fatto uso nello svolgimento delle proprie attività, in particolare quelle industriali, commerciali, professionali o istituzionali (di seguito sinteticamente individuati con la locuzione "titolari del trattamento": art. 4, comma 1, lett. f) del Codice), dismettono sistemi informatici o, più in generale, apparecchiature elettriche ed elettroniche contenenti dati personali (come pure dei soggetti che, su base individuale o collettiva, provvedono al reimpiego, al riciclaggio o allo smaltimento dei rifiuti di dette apparecchiature);

RILEVATO che la disciplina di cui al citato d.lg. n. 151/2005 e alla normativa secondaria che ne è derivata (allo stato contenuta nel d.m. 25 settembre 2007, n. 185, recante "Istituzione e modalità di funzionamento del registro nazionale dei soggetti obbligati al finanziamento dei sistemi di gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (Raee)", nell'ulteriore d.m. del 25 settembre 2007, recante "Istituzione del Comitato di vigilanza e di controllo sulla gestione dei Raee", nonché nel d.m. 8 aprile 2008, recante "Disciplina dei centri di raccolta dei rifiuti urbani raccolti in modo differenziato come previsto dall'art. 183, comma 1, lettera cc) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e successive modifiche") lascia impregiudicati gli obblighi che gravano sui titolari del trattamento relativamente alle misure di sicurezza nel trattamento dei dati personali (e la conseguente responsabilità);

RILEVATO che ogni titolare del trattamento deve quindi adottare appropriate misure organizzative e tecniche volte a garantire la sicurezza dei dati personali trattati e la loro protezione anche nei confronti di accessi non autorizzati che possono verificarsi in occasione della dismissione dei menzionati apparati elettrici ed elettronici (artt. 31 ss. del Codice); ciò, considerato anche che, impregiudicati eventuali accordi che prevedano diversamente, produttori, distributori e centri di assistenza di apparecchiature elettriche ed elettroniche non risultano essere soggetti, in base alla particolare disciplina

di settore, a specifici obblighi di distruzione dei dati personali eventualmente memorizzati nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche a essi consegnate;

RILEVATO che dall'inosservanza delle misure di sicurezza può derivare in capo al titolare del trattamento una responsabilità penale (art. 169 del Codice) e, in caso di danni cagionati a terzi, civile (artt. 15 del Codice e 2050 cod. civ.);

RILEVATO che analoghi obblighi relativi alla destinazione dei dati gravano sul titolare del trattamento nel caso in cui la dismissione delle apparecchiature coincida con la cessazione del trattamento (art. 16 del Codice);

RILEVATO che le misure da adottare in occasione della dismissione di componenti elettrici ed elettronici suscettibili di memorizzare dati personali devono consistere nell'effettiva cancellazione o trasformazione in forma non intelligibile dei dati personali negli stessi contenute, sì da impedire a soggetti non autorizzati che abbiano a vario titolo la disponibilità materiale dei supporti di venirne a conoscenza non avendone diritto (si pensi, ad esempio, ai dati personali memorizzati sul disco rigido dei personal computer o nelle cartelle di posta elettronica, oppure custoditi nelle rubriche dei terminali di comunicazione elettronica);

CONSIDERATO che tali misure risultano allo stato già previste quali misure minime di sicurezza per i trattamenti di dati sensibili o giudiziari, sulla base delle regole 21 e 22 del disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza che disciplinano la custodia e l'uso dei supporti rimovibili sui quali sono memorizzati i dati, che vincolano il riutilizzo dei supporti alla cancellazione effettiva dei dati o alla loro trasformazione in forma non intelligibile;

RITENUTO che i titolari del trattamento, in occasione della dismissione delle menzionate apparecchiature elettriche ed elettroniche, qualora siano sprovvisti delle necessarie competenze e strumentazioni tecniche per la cancellazione dei dati personali, possono ricorrere all'ausilio o conferendo incarico a soggetti tecnicamente qualificati in grado di porre in essere le misure idonee a cancellare effettivamente o rendere non intelligibili i dati, quali centri di assistenza, produttori e distributori di apparecchiature che attestino l'esecuzione di tali operazioni o si impegnino ad effettuarle;

RITENUTO che chi procede al reimpiego o al riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche o di loro componenti debba comunque assicurarsi dell'inesistenza o della non intelligibilità di dati personali sui supporti, acquisendo, ove possibile, l'autorizzazione a cancellarli o a renderli non intelligibili;

CONSIDERATO che, ferma restando l'adozione di ulteriori opportune cautele volte a prevenire l'indebita acquisizione di informazioni personali, anche fortuita, da parte di terzi, le predette misure, suscettibili di aggiornamento alla luce dell'evoluzione tecnologica, possono in particolare consistere, a seconda dei casi, anche nelle procedure di cui agli allegati documenti, che costituiscono parte integrante del presente provvedimento;

RITENUTA la necessità di curare la conoscenza tra il pubblico della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali e delle relative finalità, nonché delle misure di sicurezza dei dati (art. 154, comma 1, lett. h), del Codice), con riferimento alla dismissione di apparecchiature elettriche ed elettroniche, anche attraverso la pubblicazione del presente provvedimento sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana;

VISTE le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

RELATORE il dott. Giuseppe Fortunato;

TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE

1. ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. h) del Codice, richiama l'attenzione di persone giuridiche, pubbliche amministrazioni, altri enti e persone fisiche che, avendone fatto uso nello svolgimento delle proprie attività, in particolare quelle industriali, commerciali, professionali o istituzionali, non distruggono, ma dismettono supporti che contengono dati personali, sulla necessità di adottare idonei accorgimenti e misure, anche con l'ausilio di terzi tecnicamente qualificati, volti a prevenire accessi non consentiti ai dati personali memorizzati nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche destinate a essere:

a. reimpiegate o riciclate, anche seguendo le procedure di cui all'**allegato A**);

b. smaltite, anche seguendo le procedure di cui all'**allegato B**).

Tali misure e accorgimenti possono essere attuate anche con l'ausilio o conferendo incarico a terzi tecnicamente qualificati, quali centri di assistenza, produttori e distributori di apparecchiature che attestino l'esecuzione delle operazioni effettuate o che si impegnino ad effettuarle.

Chi procede al reimpiego o al riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche o di loro componenti è comunque tenuto ad assicurarsi dell'inesistenza o della non intelligibilità di dati personali sui supporti, acquisendo, ove possibile, l'autorizzazione a cancellarli o a renderli non intelligibili;

2. dispone che copia del presente provvedimento sia trasmesso al Ministero della giustizia-Ufficio pubblicazione leggi e decreti, per la sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma, 13 ottobre 2008

IL PRESIDENTE

Pizzetti

IL RELATORE

Fortunato

IL SEGRETARIO GENERALE

Buttarelli

Allegato A) al provvedimento del Garante del 13 ottobre 2008

Reimpiego e riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche

In caso di reimpiego e riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche le misure e gli accorgimenti volti a prevenire accessi non consentiti ai dati personali in esse contenuti, adottati nel rispetto delle normative di settore, devono consentire l'effettiva cancellazione dei dati o garantire la loro non intelligibilità. Tali misure, anche in combinazione tra loro, devono tenere conto degli standard tecnici esistenti e possono consistere, tra l'altro, in:

Misure tecniche preventive per la memorizzazione sicura dei dati, applicabili a dispositivi elettronici o informatici:

1. Cifratura di singoli file o gruppi di file, di volta in volta protetti con parole-chiave riservate, note al solo utente proprietario dei dati, che può con queste procedere alla successiva decifratura. Questa modalità richiede l'applicazione

della procedura di cifratura ogni volta che sia necessario proteggere un dato o una porzione di dati (file o collezioni di file), e comporta la necessità per l'utente di tenere traccia separatamente delle parole-chiave utilizzate.

2. Memorizzazione dei dati sui dischi rigidi (hard-disk) dei personal computer o su altro genere di supporto magnetico od ottico (cd-rom, dvd-r) in forma automaticamente cifrata al momento della loro scrittura, tramite l'uso di parole-chiave riservate note al solo utente. Può effettuarsi su interi volumi di dati registrati su uno o più dispositivi di tipo disco rigido o su porzioni di essi (partizioni, drive logici, file-system) realizzando le funzionalità di un c.d. file-system crittografico (disponibili sui principali sistemi operativi per elaboratori elettronici, anche di tipo personal computer, e dispositivi elettronici) in grado di proteggere, con un'unica parola-chiave riservata, contro i rischi di acquisizione indebita delle informazioni registrate. L'unica parola-chiave di volume verrà automaticamente utilizzata per le operazioni di cifratura e decifrazione, senza modificare in alcun modo il comportamento e l'uso dei programmi software con cui i dati vengono trattati.

Misure tecniche per la cancellazione sicura dei dati, applicabili a dispositivi elettronici o informatici:

3. Cancellazione sicura delle informazioni, ottenibile con programmi informatici (quali wiping program o file shredder) che provvedono, una volta che l'utente abbia eliminato dei file da un'unità disco o da analoghi supporti di memorizzazione con i normali strumenti previsti dai diversi sistemi operativi, a scrivere ripetutamente nelle aree vuote del disco (precedentemente occupate dalle informazioni eliminate) sequenze casuali di cifre "binarie" (zero e uno) in modo da ridurre al minimo le probabilità di recupero di informazioni anche tramite strumenti elettronici di analisi e recupero di dati.

Il numero di ripetizioni del procedimento considerato sufficiente a raggiungere una ragionevole sicurezza (da rapportarsi alla delicatezza o all'importanza delle informazioni di cui si vuole impedire l'indebita acquisizione) varia da sette a trentacinque e incide proporzionalmente sui tempi di applicazione delle procedure, che su dischi rigidi ad alta capacità (oltre i 100 gigabyte) possono impiegare diverse ore o alcuni giorni), a secondo della velocità del computer utilizzato.

4. Formattazione "a basso livello" dei dispositivi di tipo hard disk (low-level formatting-LLF), laddove effettuabile, attenendosi alle istruzioni fornite dal produttore del dispositivo e tenendo conto delle possibili conseguenze tecniche su di esso, fino alla possibile sua successiva inutilizzabilità;

5. Demagnetizzazione (degaussing) dei dispositivi di memoria basati su supporti magnetici o magneto-ottici (dischi rigidi, floppy-disk, nastri magnetici su bobine aperte o in cassette), in grado di garantire la cancellazione rapida delle informazioni anche su dispositivi non più funzionanti ai quali potrebbero non essere applicabili le procedure di cancellazione software (che richiedono l'accessibilità del dispositivo da parte del sistema a cui è interconnesso).

Allegato B) al provvedimento del Garante del 13 ottobre 2008

Smaltimento di rifiuti elettrici ed elettronici

In caso di smaltimento di rifiuti elettrici ed elettronici, l'effettiva cancellazione dei dati personali dai supporti contenuti nelle apparecchiature elettriche ed elettroniche può anche risultare da procedure che, nel rispetto delle normative di settore, comportino la distruzione dei supporti di memorizzazione di tipo ottico o magneto-ottico in modo da impedire l'acquisizione indebita di dati personali.

La distruzione dei supporti prevede il ricorso a procedure o strumenti diversi a secondo del loro tipo, quali:

- *sistemi di punzonatura o deformazione meccanica;*
- *distruzione fisica o di disintegrazione (usata per i supporti ottici come i cd-rom e i dvd);*
- *demagnetizzazione ad alta intensità.”*

IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE - Art. 25-duodecies

Tale reato presupposto è previsto dall'art. 25-duodecies del decreto ("Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"). L'originaria stesura è stata poi modificata dalla L. 161/2017, con l'inserimento dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, in base ai quali sono state introdotte misure più restrittive anche nell'ottica del contrasto alla criminalità organizzata.

Ciò comporta che, oltre ai protocolli previsti nella presente sezione, devono tenersi in considerazione anche quelli previsti per i reati associativi ed in materia di criminalità organizzata.

Di seguito il testo:

"1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote, entro il limite di € 150.000,00".

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote.

1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote.

1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno."

Gli estremi di questo reato presupposto si integrano nel caso di impiego di un cittadino appartenente a Paesi non facenti parte della Comunità Europea, il cui permesso di soggiorni risulti in tutto o in parte irregolare.

Il rischio di commissione di questo reato presupposto non risulta allo stato particolarmente elevato, stante il fatto che la società non impiega, di norma, personale appartenente alla tipologia in questione.

Peraltro, è comunque opportuno tenere presente che, in astratto, le aree sensibili sono le seguenti:

- assunzione e gestione del personale;
- appalti, qualora l'appaltatore impieghi personale extracomunitario;
- ricorso ad agenzie di lavoro interinale.

Protocolli**1. In caso di assunzione diretta di personale extracomunitario da parte della società:**

- è vietato l'impiego di lavoratori stranieri non in possesso di regolare permesso di soggiorno, o il cui permesso sia scaduto o sia stato revocato e per il quale non sia stata presentata domanda di rinnovo;
- è vietato l'impiego in attività lavorative di cittadini stranieri che si trovino sul territorio nazionale per motivi di turismo;
- nel caso di cittadini stranieri già presenti in Italia, essi possono essere legittimamente assunti solo se siano in possesso di un valido documento di soggiorno idoneo all'abilitazione a svolgere attività lavorativa;

- i cittadini stranieri che si trovino in Italia muniti di permesso di soggiorno per motivi di studio possono essere assunti solo nei casi espressamente previsti dalla legge;
- nel caso di cittadini residenti in paesi al di fuori della Comunità europea e che si trovino all'estero: il datore che intenda assumere come lavoratori subordinati detti cittadini (sia che si tratti di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) deve richiedere il relativo nulla osta alla prefettura competente in base alla sede di lavoro; il nulla osta sarà trasmesso al lavoratore, il quale potrà così richiedere al consolato italiano o all'ambasciata italiana del paese in cui si trova il visto di ingresso per motivi di lavoro;
- sarà possibile dare luogo all'assunzione solo una volta verificato l'inoltro della domanda per il permesso di soggiorno da parte del lavoratore, mediante esibizione della relativa ricevuta; le relative comunicazioni obbligatorie dovranno essere effettuate nei termini e con le modalità previste dalla legge;
- ai lavoratori in questione dovrà essere applicato il trattamento economico e normativo previsto dal CCNL applicabile e dalle leggi vigenti;
- dovranno essere regolarmente espletati gli adempimenti di carattere contributivo, fiscale e assicurativo;
- qualora la scadenza del permesso di soggiorno sia anteriore alla data prevista per il termine del rapporto di lavoro, la società dovrà verificare che il lavoratore abbia tempestivamente presentato la domanda di rinnovo;
- ovviamente, qualora le modalità previste dalla legge dovessero essere modificate, sarà comunque necessario il puntuale rispetto delle stesse.
- dovrà essere tenuto un apposito elenco dei lavoratori di paesi terzi, come pure dovranno essere registrate e tenute sotto controllo le date di scadenza dei permessi, in modo da verificare che il lavoratore presenti la richiesta di rinnovo nei termini previsti dalla legge, procedendo poi ad archiviare e conservare copia della relativa ricevuta.

2. In caso di appalto o di lavoro interinale

- gli appaltatori e le società di lavoro interinale, in caso di impiego di lavoratori di paesi terzi, hanno l'obbligo di osservare le regole suddette, e comunque le norme di legge vigenti;
- al datore di lavoro compete l'onere di richiedere ai suddetti soggetti (società appaltatrice o società di lavoro interinale) una dichiarazione di responsabilità in tal senso e di inserire nei contratti una apposita clausola risolutiva espressa nel caso detto impegno non venga rispettato;
- è comunque opportuno che il datore di lavoro effettui periodici controlli per accertarsi del rispetto delle norme.

Si fa presente che l'illecito qui trattato può avere delle correlazioni anche con il reato di caporalato di cui all'art. 603-bis c.p. e quindi con il relativo illecito previsto all'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, nel caso in cui siano vittime di sfruttamento, anche in funzione della loro condizione di svantaggio, lavoratori di paesi terzi non regolari.

Pertanto, oltre ai protocolli previsti nella presente sezione, devono seguirsi anche i protocolli stabiliti in materia di gestione delle risorse umane, enunciati nell'apposita sezione.

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234

Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



RAZZISMO E XENOFOBIA - Art. 25-terdecies

I reati in materia di razzismo e xenofobia sono stati inseriti nel decreto, e precisamente nell'art. 25-terdecies, a seguito dell'entrata in vigore della L. 20 novembre 2017, n. 167 (pubblicata nella G.U. del 27.11.2017 ed entrata in vigore il 12.12.2017), che recepisce una legge europea in materia e che appunto introduce, con l'art. 5, i reati questione.

Si riporta di seguito il testo dell'articolo:

Art. 25-terdecies – (Razzismo e xenofobia)

1. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 3, comma 3-bis, della legge 13 ottobre 1975, n. 654, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a ottocento quote.
2. Nei casi di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno.
3. Se l'ente o una sua unità organizzativa è stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati nel comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio delle attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

A maggior chiarimento, si riporta anche la norma penale che prevede detti reati:

Art. 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975, n. 654:

“si applica la pena della reclusione da due a sei anni se la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione, si fondano in tutto o in parte sulla **negazione della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra**, come definiti dagli articoli 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale internazionale, ratificato ai sensi della legge 12 luglio 1999, n. 232”.

E' di tutta evidenza come il rischio di commissione di detti reati nella società, e tanto meno nel suo interesse o a suo vantaggio, sia minimo, mentre può essere concreto in enti o associazioni che in qualche modo esercitino attività a carattere politico.

Infatti, si precisa che i reati previsti non riguardano condotte di discriminazione etnica o simili, ma vere e proprie azioni di propaganda, diffusione, istigazione e simili.

E' comunque necessario che i destinatari del Modello prendano conoscenza di detti reati presupposto, in modo da evitare di porre in essere condotte che li integrino, sia da segnalare condotte analoghe delle quali vengano a conoscenza nell'ambito della società.

Si richiama peraltro anche in questa sede, per affinità di materia, l'obbligo di osservare quanto prescritto nel Codice Etico in materia di rispetto della persona umana e di divieto di ogni discriminazione in base all'appartenenza etnica, al credo religioso, alle idee politiche, all'affiliazione sindacale ecc.

REATI IN MATERIA DI FRODE IN COMPETIZIONI SPORTIVE, ESERCIZIO ABUSIVO DI GIOCO O DI SCOMMESSA E GIOCHI D'AZZARDO ESERCITATI A MEZZO DI APPARECCHI VIETATI - Art. 25-quaterdecies

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, stipulata a Magglingen il 18 settembre 2014, ha trovato attuazione nell'ordinamento giuridico italiano con la legge 3 maggio 2019, n. 39, entrata in vigore il 17 maggio 2019, la quale ha introdotto nel decreto, con l'art. 5 comma 1, l'art. 25-quaterdecies.

Anche il rischio di commissione di detti reati, come pure di quelli previsti all'art. 25-terdecies appena trattati, è decisamente basso nella società, tanto meno se a vantaggio o nell'interesse della stessa.

In ogni caso, in ambito aziendale dovrà essere evitato ogni comportamento che in qualche modo si configuri come scommessa, gioco d'azzardo ecc. in quanto tali condotte, anche se non poste in essere nell'interesse o a vantaggio della società e quindi non tali da configurare un illecito a carico della società stessa ai sensi del decreto, sono comunque in contrasto con i principi e le norme di comportamento previsti dal Codice Etico.

Ai responsabili in via gerarchica compete pertanto l'obbligo di controllare che ciò non avvenga, anche con riferimento all'utilizzo di strumenti informati, come scommesse *on line* e similari. Sotto quest'ultimo profilo, si devono prevedere blocchi all'accesso a determinati siti dedicati a scommesse e simili, ed in proposito si rimanda, per analogia, ai protocolli previsti nella sezione relativa ai reati informatici.

Di seguito il testo dell'art. 5 della L. 3 maggio 2019, n. 39, nel quale è riportato anche il testo dell'art. 25-quaterdecies del D.Lgs. 231/2001.

“L. 3 maggio 2019, n. 39 - Art. 5

(Reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati)

1. Dopo l'articolo 25-terdecies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e' inserito il seguente:

«Art. 25-quaterdecies (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

1. In relazione alla commissione dei reati di cui agli articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

a) per i delitti, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

b) per le contravvenzioni, la sanzione pecuniaria fino a duecentosessanta quote.

2. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1, lettera a), del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno».”

REATI TRIBUTARI - Art 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001

Dopo anni di annunci, con l'art. 39 della L. 157/2019, entrata in vigore il 25 dicembre 2019, sono entrati a far parte del decreto anche i reati tributari, previsti dall'art. 25-quinquiesdecies e contenuti nel D. Lgs. 74/2000. Inoltre, con il D. Lgs. 75/2020, il novero di detti reati è stato ulteriormente incrementato, con l'aggiunta dei reati commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro.

Il D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, art. 5 ha parzialmente innovato il precedente testo dell'art. 25-quinquiesdecies come segue: *“le parole da «se commessi nell'ambito» a «un importo complessivo non inferiore» sono sostituite dalle seguenti: «quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore» ecc.*

Tale modifica non comporta variazioni ai protocolli già previsti e di seguito riportati.

I relativi reati presupposto sono dettagliatamente riportati in appendice.

Le condotte vietate al fine di non incorrere in questo illecito sono puntualmente descritte nell'art. 25-quinquiesdecies, e non differiscono in modo rilevante, così come i profili di rischio, da quanto previsto dalla precedente versione dello stesso articolo.

In sintesi, esse consistono:

- nella dichiarazione fraudolenta mediante l'emissione di fatture per operazioni inesistenti o altri artifici;
- nella dichiarazione infedele;
- nell'omessa dichiarazione;
- nell'Indebita compensazione;
- nell'emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- nella distruzione o occultamento di documenti contabili;
- nella sottrazione fraudolenta al pagamento di imposta.

Si aggiungano i reati commessi nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro:

Le attività a maggior rischio di commissione di detti reati sono, con tutta evidenza, quelle amministrative e finanziarie, quella degli acquisti e del conferimento di incarichi e quella commerciale; peraltro, non si possono escludere altre aree di attività dove in astratto possano essere creati i relativi presupposti (come attestazione di prestazioni inesistenti).

I protocolli finalizzati a prevenire la commissione di detti reati sono i seguenti:

- l'emissione di fatture e le relative operazioni contabili (incassi, pagamenti) devono essere sempre precedute dall'attestazione dell'effettiva prestazione a cura della funzione che detta prestazione ha fornito o ricevuto, e corredate dalla relativa documentazione di supporto;
- l'ente utente della prestazione deve avere accesso, a fini di verifica, alla relativa fattura;
- le dichiarazioni di carattere fiscale devono, anzitutto, essere emesse regolarmente secondo le normative specifiche e le scadenze previste, devono essere veritiere e dovranno sempre essere supportate, a fini di verifica, dalla documentazione relativa alla fatturazione ed alle operazioni contabili dalle quali sono originate, e dalle relative attestazioni di conformità;
- le operazioni transfrontaliere devono essere regolari sotto il profilo dell'imposta sul valore aggiunto (per importi non inferiori ai dieci milioni di euro ai fini della prevenzione della commissione dei relativi reati presupposto, ma senza nessun limite minimo ai fini del rispetto del codice etico).
- nelle dichiarazioni fiscali e nei conseguenti versamenti non devono essere effettuate compensazioni non dovute, in base ad es. a crediti d'imposta inesistenti o superiori a quelli effettivi;
- è fatto divieto ai superiori gerarchici di richiedere ai propri collaboratori di effettuare operazioni in contrasto con i protocolli qui stabiliti.

Si deve tenere presente la particolare gravità attribuita dal legislatore a questo illecito, visto che in caso di suo accertamento in giudizio alla società che ne venga riconosciuta responsabile vengono applicate le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, lettera c), d) ed e).

A tale gravità di sanzioni nei confronti della società corrisponde analogo livello di gravità delle sanzioni comminate in applicazione del sistema disciplinare a carico del soggetto che sia riconosciuto autore dei relativi reati presupposto.

CONTRABBANDO - Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001

Anche questo articolo, così come le modifiche agli artt. 24, 25 e 25-quinquiesdecies, è stato introdotto dal D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75, entrato in vigore il 30 luglio 2020, in attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale (Direttiva PIF, acronimo per Protezione Interessi Finanziari dell'Unione Europea).

La normativa relativa agli scambi doganali è contenuta nel D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43, detto anche "Testo Unico Doganale" (TUD).

I beni tutelati dalla normativa in questione sono i dazi doganali, cioè *"le imposte indirette applicate sul valore dei prodotti importati ed esportati dal Paese che li impone"*. Ciò in quanto i dazi doganali rappresentano una risorsa economica dell'Unione Europea, facendo parte del bilancio dell'Unione.

Gli artt. 36 e seguenti del Testo Unico Doganale precisano i presupposti che danno origine al delitto di contrabbando, inteso come *"la condotta di chi introduce nel territorio dello Stato, in violazione delle disposizioni in materia doganale, merci che sono sottoposte ai diritti di confine"*.

Il reato di contrabbando nelle sue varie manifestazioni è esplicitato nei seguenti articoli:

Art. 282 (Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali)

Art. 283 (Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine)

Art. 284 (Contrabbando nel movimento marittimo delle merci)

Art. 285 (Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea)

Art. 286 (Contrabbando nelle zone extra-dogana)

Art. 287 (Contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali)

Art. 288 (Contrabbando nei depositi doganali)

Art. 289 (Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione)

Art. 290 (Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti).

Art. 291 (Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea)

Art. 291-bis (Contrabbando di tabacchi lavorati esteri)

Art. 291-ter (Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri)

Art. 291-quater (Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri)

Art. 292 (Altri casi di contrabbando)

Art. 294 (Pena per il contrabbando in caso di mancato o incompleto accertamento dell'oggetto del reato)

Contravvenzioni del Titolo VII Capo II, cioè ai fatti ivi previsti ma solo se superano i 10 mila euro di diritti di confine evasi (articoli 302 e seguenti).

Appare evidente come il rischio di commissione dei reati di cui agli artt. 291-bis, ter e quater sia alquanto estraneo all'oggetto sociale della società.

Quanto agli altri, fondamentale è il rapporto con gli spedizionieri e il ruolo delle funzioni aziendali preposte allo stesso.

Gli spedizionieri devono essere selezionati accuratamente, con le stesse cautele adottate per la scelta dei fornitori.

Inoltre, devono essere resi edotti della politica aziendale che rifugge da ogni condotta che possa in astratto configurare uno dei reati di cui sopra, e devono sottoscrivere la stessa dichiarazione di responsabilità, con clausola risolutiva espressa, prevista per i fornitori, in calce al Modello.

Le funzioni aziendali preposte ai rapporti con gli spedizionieri devono essere espressamente rese edotte del divieto assoluto di adottare condotte tali da poter integrare uno o più dei reati presupposto di cui sopra.

In positivo, dette funzioni dovranno:

- predisporre documentazione per gli spedizionieri aderenti alle norme in materia;
- verificare che la documentazione predisposta dagli spedizionieri sia aderente alle norme e corrispondente alle caratteristiche della merce oggetto di export/import;

Le procedure aziendali relative alle attività import/export prevedono punti di controllo finalizzati ad evitare che gli operatori attuino condotte tali da integrare i suddetti reati.

Delitti contro il patrimonio culturale - Art. 25-septiesdecies

Come detto nella parte generale questa classe di reati (si sottolinea, tutti delitti e non contravvenzioni), così come quelli di cui al successivo art. 25-duodevicies, è stata introdotta dalla L. 22/2022, entrata in vigore il 23 marzo 2022.

Detta legge ha introdotto modifiche al codice penale; in particolare, per quanto qui interessa, l'art. 2 ha inserito, dopo il Titolo VIII del libro secondo, il Titolo VIII-bis, rubricato come "Dei delitti contro il patrimonio culturale", comprendente gli articoli da 518-bis a 518-undevicies.

Con l'art. 3 della stessa legge vengono inseriti, nel D. Lgs. 231/2001, gli articoli 25-septiesdecies e 25-duodevicies, rubricati rispettivamente come "Delitti contro il patrimonio culturale" e "Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

Si rammenta che la normativa in materia di beni culturali e del paesaggio è contenuta nel D. Lgs. 22.1.2004, n. 42 e s.m.i. (Codice dei beni culturali e del paesaggio).

Dall'analisi effettuata, per la natura e l'oggetto sociale della Società questa classe di reati può comportare un rischio di commissione, in quanto detentrica di documenti che sono, o possono essere, considerati beni culturali soggetti a tutela.

Pertanto, le norme di riferimento debbano essere conosciute e rispettate da tutti i destinatari del Modello, che prevede in questo paragrafo specifici protocolli in materia.

Si riporta il testo dell'art. 25-septiesdecies:

- 1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote.*
- 2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518-undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.*
- 3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518-quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote.*
- 4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote.*
- 5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.*

I protocolli da osservare per la prevenzione di questa categoria di reati sono riportati nel paragrafo successivo.

Il testo per esteso dei reati presupposto è riportato in appendice, cui si rinvia.

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici - Art. 25-duodevices

Detto che anche per questi reati si ravvisa un rischio di commissione, ancorché di un grado di probabilità inferiore a quelli di cui al paragrafo precedente, ci si deve comunque attenere ai protocolli che seguono; anzitutto si riporta il testo dell'articolo:

1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-sexies e 518-terdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cinquecento a mille quote.

2. Se l'ente o una sua unità organizzativa viene stabilmente utilizzato allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei delitti indicati al comma 1, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'articolo 16, comma 3.

Di seguito i protocolli da osservare per la prevenzione dei reati di cui ai due articoli suddetti.

Si premette che, data la complessità del complesso normativo in questione, è comunque raccomandata la lettura e l'osservanza delle norme citate, riportate in appendice, evitando ogni condotta che possa integrare uno dei reati previsti.

Fermo restando quanto sopra, una particolare attenzione deve essere prestata ai due reati presupposto di cui agli artt. 518-duodevices (*Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici*) e 518-terdecies (*Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici*).

Si può infatti incorrere nell'infrazione di cui alla prima norma nel caso in cui la Società detenga o custodisca beni soggetti a tutela e ne causi, con comportamento doloso o anche solo omissivo, il deterioramento, il deturpamento o la distruzione: ad esempio, archivi contenenti beni soggetti a tutela, o aree protette; o alla seconda norma, in caso di devastazione del bene.

In linea generale, è quindi necessario attenersi alle seguenti regole:

- anzitutto, verificare se la Società detenga o custodisca beni soggetti a tutela;

e, nel caso detenga o custodisca beni soggetti a tutela:

- provvedere a dare la massima diffusione della presenza dei beni vincolati in azienda, ai fini della sensibilizzazione di tutti i livelli decisionali e operativi;
- costituire un adeguato sistema organizzativo e funzionale per la loro gestione, individuando i relativi ruoli di responsabilità;

- curare la corretta conservazione dei beni soggetti a tutela avuto riguardo alla natura del bene e mediante l’inserimento in ambiente sano e non ammalorato, accessibile solo a personale autorizzato e soggetto al controllo e al costante mantenimento di dette condizioni;
- verificare se le aree su cui insistono installazioni della Società siano soggette a vincolo ambientale;
- in tal caso, astenersi da modifiche non autorizzate in base alle norme vigenti;
- curare la valorizzazione dei beni mediante il costante aggiornamento sulle relative tematiche pubbliche;
- mantenere costanti e proficui rapporti con gli Enti pubblici preposti alla tutela e alla valorizzazione dei beni;
- valutare ogni possibile forma di collaborazione e sinergia pubblico-privata capace di accrescere i principi di conservazione e valorizzazione.

Sarà quindi sempre necessario:

- munirsi delle necessarie autorizzazioni, ove previste, per ogni attività dovuta per la gestione dei beni vincolati;
- esercitare un controllo costante sulla corretta conservazione dei beni;
- agevolare i controlli da parte delle autorità preposte.

Sono istituiti controlli a presidio del seguente tenore:

- tracciabilità dei processi autorizzativi eventualmente necessari;
- corretta tenuta e archiviazione degli atti autorizzativi eventualmente necessari;
- report periodico su conservazione dei beni soggetti a tutela e dei locali in cui sono custoditi, a cura delle funzioni competenti;
- elenco, periodicamente aggiornato, dei beni detenuti soggetti a tutela e dei locali in cui sono custoditi;
- elenco, periodicamente aggiornato, delle aree vincolate di pertinenza della Società;
- eventuali interventi su beni soggetti a tutela o su aree vincolate devono essere decisi ed effettuati nel rispetto del sistema di deleghe e della segregazione di compiti tra funzioni operative e funzioni di controllo.

Con particolare riferimento alla Società, si deve tener conto del fatto che l’archivio documentale del sito siderurgico di Piombino (ad oggi JSW Steel Italy Piombino S.p.A. – Piombino Logistics S.p.A. e GSI Lucchini S.p.A.), e denominato dal Comune di Piombino “Archivio documentario delle Acciaierie di Piombino”) è stato dichiarato, con Decreto della Soprintendenza Archivistica Toscana, di interesse storico particolarmente importante” (*art. 10 comma 3 lett b del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio*).

Ciò comporta che tutti i documenti (anche planimetrie, disegni tecnici e simili) prodotti in azienda durante le attività lavorative, debbano essere gestiti seguendo le regole imposte dal suddetto Codice.

Tali documenti si suddividono in:

- archivio corrente (normalmente in uso e consultato con frequenza e/o relativo a pratiche “attive”)

- archivio di deposito (relativo a documenti di pratiche “chiuse” e che non è necessario consultare con frequenza, ma solo in via eccezionale)
- archivio storico (relativo a pratiche datate e/o che per varie ragioni hanno perso la loro utilità ai fini dell’operatività attuale) prendendo a riferimento quanto previsto per gli archivi pubblici e cioè una volta superati i 30 anni;

Inoltre, la regole di corretta conservazione impongono che, al momento in cui l’Archivio di Deposito possa assumere il carattere di Archivio Storico, la Società, qualora non intenda (o non abbia spazi per) conservare ulteriormente tali documenti, debba notificare tale necessità alla Soprintendenza (il cd “Scarto”) che effettuerà un sopralluogo e potrà procedere al loro svincolo (anche parziale); in conseguenza di ciò, la parte svincolata dovrà essere distrutta mediante procedura formale certificata, mentre quella non svincolata – quindi qualificata come Archivio Storico - dovrà essere conservata, protetta e valorizzata, oltretutto mantenuta in locali idonei, non umidi, a temperatura costante, con impianti antincendio attivi, integra e priva di polvere, con verifiche puntuali e periodiche circa la possibilità di una sua corretta fruizione.

WHISTLEBLOWING - Art. 6 comma 2-bis D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ha profondamente innovato la disciplina previgente rispetto a questo istituto.

Il provvedimento in parola comporta modifiche al D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, al Modello, fermo restando che i protocolli restano comunque pienamente validi..

Si riporta pertanto di seguito, anzitutto, il nuovo testo dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001, modificato quanto al comma 2-bis ad opera dell'art. 24, comma 5, del sopracitato D. Lgs. 24/2023 decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 e nel quale sono stati abrogati, ad opera dell'art. 23 dello stesso decreto legislativo, i commi 2-ter e 2-quater.

La nuova disciplina è entrata in vigore il 15 luglio 2023.

"Articolo 6

(Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente)

1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

2-bis. 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).

(**) 2-ter. (Abrogato dall'art. 23, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).

(**) 2-quater. (Abrogato dall'art. 23, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).

3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).

5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente."

I soggetti tutelati dalla disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023 sono previsti all'art. 3 di detto decreto, con il quale viene notevolmente ampliata la platea di detti soggetti, che si estende adesso, oltre ai soggetti indicati nell'art. 5 del decreto (v. nota in calce), anche a collaboratori, consulenti, liberi professionisti, azionisti, volontari, tirocinanti e c.d. facilitatori che segnalino violazioni previste sempre dal D. Lgs. 24/2023 all'art. 1, 1° comma, e cioè "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato."

Ai fini del presente Modello l'art. 2, rubricato "Definizioni", offre la seguente definizione di violazioni: a) "violazioni" (omissis); 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6).

In dette violazioni sono pertanto compresi illeciti o infrazioni al Modello o al Codice Etico di cui il segnalante sia venuto a conoscenza.

La società adotta canali sia tradizionali che informatici (in numero superiore ad uno) dai quali è garantita la riservatezza del soggetto segnalante.

Uno dei suddetti canali è di carattere informatico

Allo scopo, la Società si è dotata in particolare di un canale interno, che offre le garanzie di riservatezza richieste dalla normativa, le cui modalità di accesso sono debitamente portate a conoscenza dei soggetti destinatari da detta disciplina. L'accesso a detto canale per il controllo delle segnalazioni ricevute è affidato espressamente a soggetto/i in possesso delle caratteristiche previste dalla normativa.

Sono comunque previsti anche canali a carattere tradizionale, in modo da consentire che possano essere debitamente inoltrate e ricevute, sempre con garanzia di riservatezza, anche le segnalazioni da parte di coloro che non dovessero eventualmente avere disponibilità temporanea di strumenti informatici o sufficiente dimestichezza con detti strumenti.

I destinatari delle segnalazioni sono individuati in base ai canali previsti; l'OdV, nel caso in cui non sia il destinatario diretto della segnalazione (il che rientra comunque nelle sue prerogative), deve ricevere comunque notizia della segnalazione da parte del soggetto che l'abbia ricevuta.

La gestione delle segnalazioni avviene secondo i seguenti criteri e le seguenti modalità:

- anzitutto, il soggetto che riceve la segnalazione verifica l'identità del segnalante, che è tenuto a qualificarsi, essendo la sua riservatezza tutelata. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo in particolari casi previsti dal Modello nella sezione della parte speciale dedicata all'Organismo di Vigilanza, e comunque esulano dalla disciplina qui trattata;
- inoltre, il soggetto che riceve la segnalazione ne attesta tempestivamente la ricezione. Ove ciò non avvenga, il segnalante può inoltrare la stessa segnalazione ad altro soggetto previsto dal sistema, o comunque all'OdV;
- Il soggetto che riceve la segnalazione la inoltra tempestivamente all'OdV ed opera di concerto con lo stesso, coinvolgendo le strutture competenti e/o il vertice della società, sempreché sia garantita la riservatezza del segnalante e le altre tutele previste a sua tutela;
- Il soggetto che riceve la segnalazione e l'OdV verificano che la segnalazione sia adeguatamente circostanziata e basata su fatti oggettivi e ragionevolmente fondati, nonché "precisi e concordanti", come espressamente previsto dall'art. 6; le segnalazioni che risultino palesemente infondate, o che siano evidentemente inoltrate con intento diffamatorio, o nell'illegittimo interesse del soggetto segnalante, saranno considerate infrazioni del Modello e/o del codice etico, e sanzionate ai sensi del sistema disciplinare.

I protocolli da seguire in caso di ricezione di segnalazioni tutelate dal sistema di *whistleblowing* sono i seguenti:

- è vietato disattendere le tutele sulla riservatezza del segnalante;
- è vietata l'adozione di atti ritorsivi, discriminatori o comunque lesivi nei confronti del segnalante e degli eventuali "facilitatori" così come previsti dalla nuova normativa a seguito della segnalazione effettuata
- nel caso in cui nei confronti del segnalante siano da adottare provvedimenti disciplinari o altri provvedimenti che, nell'ambito dello *ius variandi* ricompreso nelle prerogative del datore di lavoro, mutino legittimamente in negativo il suo *status* (come trasferimenti, destinazione ad altre mansioni ecc.) per ragioni non connesse neanche indirettamente alla segnalazione è opportuno, sul piano pratico, che la relativa legittimità e regolarità sia documentabile e motivabile a cura delle funzioni preposte (in particolare, HR), ancorché sul piano strettamente processuale l'onere della prova incomba in capo al segnalante.

L'inosservanza dei protocolli sopra riportati, nonché dei principi e delle norme contenute nel Codice Etico applicabili alla fattispecie (come lealtà, trasparenza ecc.), sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

N.B.: l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante in funzione della segnalazione dallo stesso inoltrata costituisce sempre infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare.

Nota. I soggetti indicati dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 cui, ai sensi della previgente disciplina, si applicavano (e si applicano tuttora, unitamente agli altri soggetti previsti dalla disciplina attuale, come sopra descritti) le tutele in materia di *whistleblowing* sono:

a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



Premessa

I compiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sono sinteticamente riportati all'art. 6, comma 1 lettera b) del decreto, a mente del quale l'OdV deve verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello, e curarne l'aggiornamento.

Successivamente, in base alle decisioni giurisprudenziali, alle elaborazioni della dottrina ed all'esperienza pratica, è stato possibile precisare i compiti dell'OdV in modo più analitico.

Si rammenta che, sempre in base al quanto previsto dall'art. 6, l'istituzione dell'OdV è una delle condizioni che possono consentire all'ente di andare esente dalla responsabilità amministrativa prevista dal decreto in caso di commissione di uno dei reati presupposto.

In questa sezione vengono indicati in modo puntuale i criteri che devono presiedere all'istituzione dell'organismo ed alla nomina dei suoi componenti (nel caso di GSI Lucchini, si rammenta, l'organismo è monocratico, cioè composto da un solo soggetto), i compiti che è chiamato a svolgere, le sue prerogative e le sue responsabilità.

L'OdV redige poi, in autonomia, un Regolamento nel quale sono descritte le modalità operative della sua attività, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto.

Il Regolamento viene poi portato a conoscenza della Società.

Nomina, composizione e requisiti dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, al quale risponde nell'espletamento del suo incarico.

Il CdA, all'atto della nomina, fissa anche il compenso dell'OdV: questo è uno degli aspetti che concorrono a soddisfare il requisito di autonomia dell'organismo espressamente richiesto dal citato art. 6, comma 1, lettera e).

Come già detto GSI Lucchini ha optato, essenzialmente per motivi di snellezza operativa, per la nomina di un organismo a composizione monocratica, ricoperto da un professionista esterno esperto della materia.

Durata dell'incarico

Allo stato, l'OdV di GSI Lucchini resta in carica per un anno. L'incarico può essere rinnovato.

Cause e modalità di cessazione dell'incarico dell'OdV

Il mandato dell'OdV può cessare per i motivi di seguito riportati.

1. Scadenza del mandato

L'incarico dell'OdV cessa alla scadenza naturale del mandato, ove non intervenga il rinnovo, oppure alla scadenza dell'ultimo rinnovo.

2. Revoca del mandato

Il mandato dell'OdV può essere revocato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, solo per i motivi sotto riportati, sempre in ragione dei requisiti di autonomia previsti dal decreto:

- per giusta causa, in caso di grave omissione o inadempienza nella sua attività;
- qualora vengano meno i requisiti personali del componente;
- qualora si verifichi una delle cause di incompatibilità o un rilevante conflitto di interessi.

3. Rinuncia al mandato

L'eventuale rinuncia al mandato, adeguatamente motivata, deve essere comunicata per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

Quando il mandato dell'OdV venga a cessare per uno dei motivi sopra richiamati, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina del nuovo componente dell'OdV.

Qualora il nuovo componente non venga nominato contestualmente alla cessazione, in linea generale il componente interessato dalla causa di cessazione resta comunque in carica fino alla nomina del nuovo componente, fatti salvi i casi di incompatibilità, conflitto di interessi o impossibilità sopravvenuta (come ad es. gravi motivi di salute).

Requisiti dell'OdV

Requisiti personali dei componenti e cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

I componenti (il componente nel caso di GSI Lucchini) dell'OdV devono possedere i seguenti requisiti personali:

- essere in possesso di solida e comprovata esperienza in campo giuridico, nelle procedure di controllo e nell'organizzazione aziendale, oltre che di competenza specifica in materia 231;
- essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dagli artt. 2382 e 2399 c.c., nonché dall'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385;
- non avere vincoli di parentela, affinità o coniugio nei confronti dei componenti degli organi sociali né del vertice aziendale;
- non avere interessi economici rilevanti nei rapporti con la società, né ricoprire nella stessa incarichi con carattere di stabilità tali da condizionarne l'operato; infatti, nel caso in cui siano nominati componenti interni, gli stessi devono ricoprire ruoli in funzioni di staff, e non in funzioni operative; la loro posizione gerarchica deve inoltre essere contraddistinta da elevata autonomia;
- non trovarsi in situazioni di conflitto di interesse tali da poterli condizionare nello svolgimento del loro ruolo. Allo scopo, essi rilasciano al momento della nomina espressa dichiarazione scritta attestante l'assenza di conflitto di interessi. Qualora, nel corso del mandato, sopravvengano situazioni tali da poter configurare un conflitto di interessi, il componente interessato ne informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione per le valutazioni e determinazioni di competenza, fermo restando che nel frattempo si astiene da intervenire nelle situazioni che lo vedano coinvolto;
- non deve essere fallito, interdetto o inabilitato; non deve aver subito condanne penali, ancorché non passate in giudicato, per reati contro il patrimonio, per reati che comportino l'interdizione definitiva o temporanea dai pubblici uffici o per reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001.

Requisiti del'organismo in quanto organo

L'OdV in quanto organo deve possedere i seguenti requisiti:

107

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



- autonomia e indipendenza;
- professionalità, in linea con i requisiti individuali del componente dell'OdV di cui al primo alinea del paragrafo che precede;
- onorabilità: in linea con i requisiti individuali del componente dell'OdV di cui al secondo alinea del paragrafo che precede.

L'OdV, In applicazione dei principi di autonomia e indipendenza, riferisce al Consiglio di Amministrazione, fermi restando i correnti rapporti con le strutture aziendali; non sussistono vincoli di subordinazione gerarchica nei confronti degli organi sociali, del vertice o delle strutture aziendali.

L'organismo, sempre in ossequio dei principi di autonomia e indipendenza, viene dotato di un budget annuale, inserito nel budget annuale della società, il cui importo, indicato dallo stesso organismo in base alle attività che prevede di effettuare, viene concordato con le competenti strutture aziendali.

L'OdV può utilizzare il budget assegnatogli per:

- effettuare verifiche con il supporto di soggetti specialistici esterni, qualora le stesse rivestano particolare delicatezza per motivi di riservatezza (ad esempio perché rivolte a vertici aziendali) o richiedano competenze tecnico-specialistiche non presenti in azienda;
- ricorrere a soggetti esterni specialistici per l'aggiornamento del Modello (ad esempio, in caso di introduzione di reati presupposto che implicino conoscenze tecniche o tecnologiche specialistiche, non presenti in azienda);
- incontri con OdV di altre realtà aziendali che richiedano costi di trasferimento;
- esigenze di autoformazione/informazione ai fini del miglior espletamento della propria funzione nell'interesse della società (partecipazioni a meeting, convegni, acquisti di materiale a fini di documentazione ecc.).

L'organismo non emette direttamente ordini né assegna direttamente incarichi.

Una volta individuata la necessità di disporre delle somme assegnate in base ai motivi sopra esposti, investe le strutture competenti le quali procedono secondo i vigenti poteri di firma.

Nell'emissione degli incarichi le strutture si astengono da valutazioni di merito che inibiscano l'Oazione dell'OdV (fatti salvi casi di eventuale evidente incongruenza, nel qual caso riferiscono ai superiori), e garantendo la dovuta riservatezza.

In ogni caso, l'OdV è tenuto a rendere conto dell'impiego del budget assegnatogli.

Regolamento dell'OdV

L'OdV redige il Regolamento con il quale vengono disciplinate le modalità di svolgimento della propria attività.

Il Regolamento, redatto in autonomia dall'organismo, deve essere coerente con il presente Statuto e, una volta redatto, viene comunicato alla Società.

Esso disciplina i seguenti aspetti:

- programmazione delle riunioni e/o delle sedute;

- modalità di redazione e tenuta dei verbali, della documentazione agli stessi allegata o comunque di pertinenza e di interesse dell'OdV;
- modalità di effettuazione delle verifiche;
- modalità di trattazione e gestione delle segnalazioni ricevute;
- modalità di richiesta ed acquisizione di informazioni e documentazione;
- modalità di comunicazione circa le esigenze di aggiornamento del Modello;
- modalità di informazione/formazione sul Modello;
- modalità di reporting agli organi sociali, in coerenza con quanto stabilito nella presente sezione.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, in base a quanto previsto dal citato art. 6, comma 1, lettera e) del decreto, è chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

In altri termini, deve vigilare sull'idoneità del Modello, sulla sua efficace attuazione ed applicazione, sul suo rispetto da parte dei destinatari,

Inoltre, l'OdV di GSI Lucchini deve curare l'aggiornamento del Modello, nei seguenti casi::

- qualora vengano introdotte dal legislatore nuove norme che modifichino l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, mediante l'introduzione di nuovi reati presupposto o la modifica di alcune norme;
- quando intervengano significative variazioni nell'assetto organizzativo o societario;
- qualora si verificano significative infrazioni al Modello, o comunque emergano carenze nel Modello stesso o nella sua applicazione.

Le attività con le quali l'OdV esplica il proprio compito sono:

- attività di verifica, sia mediante verifiche programmate sia attraverso il costante monitoraggio sull'applicazione del Modello;
- segnalazione alla società circa l'opportunità di aggiornamento del Modello (in tal caso procedendo direttamente all'aggiornamento stesso), delle procedure, dei meccanismi organizzativi di controllo;
- verifica sulle azioni adottate dalla Società sull'informazione del Modello verso i destinatari, individuazione della necessità di promuovere attività di informazione/formazione e loro realizzazione, di concerto con le strutture della società;

segnalazione di infrazioni al Modello.

Attività di verifica

109

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



In base all'art. 7 del decreto, il Modello deve:

- essere idoneo alla prevenzione dei reati presupposto
- essere efficacemente attuato.

Pertanto, anzitutto l'OdV deve verificare che il Modello non solo sia, sulla carta, idoneo a prevenire i reati presupposto, contenendo i reativi protocolli e controlli a presidio, ma anche che esso sia effettivamente calato nella realtà aziendale, e cioè portato a conoscenza dei destinatari e osservato.

La verifica circa l'idoneità del Modello alla prevenzione dei reati presupposto riguarda i seguenti aspetti:

- correttezza e completezza dell'individuazione dei rischi, e delle relative aree e attività;
- coerenza del Modello con l'oggetto sociale della società, con il suo assetto societario e con la struttura organizzativa;
- completezza delle parti che lo compongono (indicazione e descrizione dei reati presupposto a rischio di commissione e delle condotte che li integrano, corretta e completa esposizione dei protocolli per la prevenzione ed il controllo, esistenza di un efficace sistema disciplinare);
- idoneità, in caso di commissione di reati presupposto, alla funzione di esenzione o di attenuazione della responsabilità amministrativa della società;
- efficacia delle procedure di controllo, rispondenza della struttura organizzativa ai principi del decreto, con particolare riferimento alla separazione tra attività di esecuzione e attività di controllo, adeguatezza del sistema di poteri e deleghe, e coerenza dello stesso con la struttura organizzativa e la distribuzione delle responsabilità.

La verifica sull'efficace attuazione verte sui seguenti aspetti:

- diffusione del Modello e informazione sulla sua adozione e sui suoi contenuti verso tutti i destinatari, sia interni che esterni alla società;
- adeguata formazione del personale;
- verifica circa l'applicazione dei protocolli del Modello da parte dei destinatari;
- completezza e tempestività delle informazioni fornite all'OdV da parte delle strutture aziendali;
- definizione, e corretta comunicazione, delle modalità di effettuazione all'OdV delle segnalazioni circa presunti comportamenti in violazione del Modello.

Quanto al compito di curare l'aggiornamento del Modello, sempre previsto dall'art. 6 del decreto, allo stesso si procede in presenza di:

- modifiche legislative al decreto mediante l'introduzione di nuovi reati presupposto, modifiche o integrazioni a quelli già previsti, variazione di altri aspetti come entità e tipologia delle sanzioni, modifiche degli aspetti processuali;
- significative variazioni dell'oggetto sociale, dell'assetto societario o della *governance*, della struttura organizzativa, dell'assetto impiantistico, delle modalità di esecuzione dell'attività;
- infrazioni al Modello riconducibili, più che a condotte individuali, a possibili carenze nei punti di controllo, tali da richiedere una revisione dei protocolli.

Le verifiche possono essere programmate o effettuate estemporaneamente, a causa del verificarsi di determinati avvenimenti che facciano presupporre difformità di comportamenti rispetto ai protocolli del Modello.

Le verifiche programmate sono in genere preannunciate nel programma annuale redatto dall'OdV in occasione della sua relazione annuale sulla propria attività, in base ai seguenti criteri:

- attività ritenute maggiormente a rischio di commissione di reati presupposto;
- attività interessate da norme che abbiano introdotto nel decreto nuovi reati presupposto o variazioni di quelli esistenti;
- tempo trascorso dall'ultima verifica su aree già sottoposte a verifica in precedenza;
- feed back sull'attuazione di rilievi o suggerimenti dell'OdV a seguito di precedenti verifiche.

Possano però verificarsi situazioni che richiedano l'effettuazione di verifiche al di fuori della programmazione.

Questo può avvenire per i seguenti motivi:

- quando intervengano rilevanti modifiche nell'assetto societario o organizzativo;
- quando pervengano all'OdV, o ai soggetti previsti dai canali allestiti a norma dell'art. 6, comma 2-bis del decreto, riguardanti infrazioni al Modello;
- informazioni o richieste da parte dei vertici o degli organi della società
- quando vi siano interventi del legislatore a modifica del decreto che richiedano verifiche immediate sulle aree interessate.

L'OdV in genere preavvisa le strutture interessate dalle verifiche, affinché predispongano la documentazione e le informazioni necessarie, a meno che motivi di urgenza non richiedano che la verifica avvenga senza preavviso.

Normalmente, le verifiche sono effettuate direttamente a cura dell'OdV; peraltro, esse possono anche essere demandate dall'OdV, in funzione dell'oggetto della verifica, anche a strutture aziendali in possesso delle necessarie competenze (ovviamente in accordo con i vertici), fermo restando che a nessuna struttura può essere demandata la verifica su attività di propria pertinenza, fatta salva la richiesta di documentazioni e informazioni.

Non è però escluso che in certi casi l'OdV affidi la verifica, sempre sotto la sua supervisione, a soggetti esterni; ciò può avvenire per le seguenti ragioni:

- la verifica richiede competenze tecniche particolarmente specialistiche, non presenti in azienda e non facenti parte del patrimonio di conoscenze dell'OdV;
- la verifica riveste particolari motivi di riservatezza, perché rivolta al vertice o a componenti degli organi sociali, talché potrebbe essere inopportuno coinvolgere strutture della società e potrebbe essere necessario disporre di una attestazione da parte di un soggetto esterno.

In questo caso, ai fini del compenso destinato al soggetto esterno incaricato della verifica si attinge al budget dell'OdV.

Ai fini del buon esito delle verifiche, le strutture aziendali devono consentire l'accesso dell'OdV alla documentazione necessaria, e fornirgli in modo completo e veritiero le informazioni di cui dispongono.

L'OdV ha la facoltà di sentire tutti i soggetti che possano fornire indicazioni e informazioni in ordine alla verifica, a prescindere dalla posizione ricoperta in azienda, compresi pertanto i vertici e gli organi sociali.

Quando la verifica sia originata da una segnalazione pervenuta all'OdV, lo stesso potrà sentire anche l'autore della segnalazione nonché il soggetto a carico del quale la segnalazione sia stata effettuata, garantendo ad entrambi la necessaria riservatezza fino al momento in cui la verifica non sia conclusa; all'esito, le tutele in materia di riservatezza dovranno essere temperate con le esigenze di comunicazione dei risultati della verifica, ad esempio se la segnalazione si riveli infondata ed anzi inoltrata a meri fini di discredito del soggetto segnalato, o se la segnalazione risulti fondata ed il segnalato sia passibile di sanzioni. Questa fase, particolarmente delicata, dovrà essere gestita con la massima attenzione da parte dell'OdV e dei vertici della società o, se del caso, anche degli organi sociali.

In ogni caso l'esito delle verifiche viene riversato da parte dell'OdV in apposita relazione, della quale viene portato a conoscenza il CdA, per il tramite del Presidente, per le determinazioni di competenza

Attività a carattere propositivo

L'OdV, sulla base delle verifiche effettuate, delle informazioni e segnalazioni ricevute, dell'evoluzione legislativa e giurisprudenziale della materia, di eventuali significative variazioni nell'assetto societario o organizzativo della società, può proporre alla società l'adozione di interventi in termini di:

- opportunità o necessità di adeguamento o aggiornamento del Modello,
- miglioramenti nelle modalità di informazione e comunicazione;
- opportunità di programmare ed attuare azioni formative sul Modello e sulla materia "231";
- miglioramenti nelle modalità di applicazione del Modello.

In caso di necessità di aggiornamento del Modello l'OdV procede direttamente, informandone la società. Nel caso in cui l'attività di aggiornamento richieda particolari competenze tecnico-specialistiche, può avvalersi dell'apporto di competenze aziendali se disponibili o di soggetti esterni, attingendo in quest'ultimo caso dal budget assegnatogli.

Attività di informazione e segnalazione.

L'OdV trasmette con periodicità annuale al Consiglio di Amministrazione, nonché al Collegio Sindacale per quanto di competenza, una relazione in cui sono riepilogate le attività svolte nel periodo e vengono indicate le linee di attività per l'anno successivo.

Qualora in corso d'anno si verificano situazioni di particolare rilievo, come ad esempio gravi infrazioni al Modello, l'OdV relaziona tempestivamente il CDA per l'adozione degli atti del caso, proponendo altresì le necessarie azioni correttive e, se del caso, l'adozione di provvedimenti ai sensi del sistema disciplinare.

Ove tali situazioni siano relative ad aspetti contabili, finanziari o tributari, la comunicazione viene contestualmente inoltrata, per competenza, anche al Collegio Sindacale.

Su questi aspetti, l'OdV intrattiene comunque rapporti con il Collegio sindacale e con la Società di revisione, per l'opportuno scambio di informazioni per quanto di rispettiva competenza.

L'OdV adempie inoltre agli obblighi di comunicazione verso enti esterni nei casi in cui ciò sia previsto dalla legge, come nel caso in cui venga a conoscenza di operazioni sospette, in contrasto con la normativa in materia di antiriciclaggio.

Funzionamento e prerogative dell'OdV

Supporti da parte della società e flusso informativo verso l'OdV

Per l'espletamento dei propri compiti l'organismo si avvale, quando necessario, della collaborazione delle strutture aziendali, le quali devono rendersi a ciò disponibili.

In particolare, l'OdV usufruisce, quando ritenuto necessario, dei seguenti apporti da parte delle strutture della società:

- può richiedere supporti logistici in caso di convocazione di persone o fissazione di incontri, per l'esecuzione di attività di editing o di carattere informatico, per l'archiviazione e la tenuta dei verbali e di altra documentazione;
- può richiedere l'audizione di personale di ogni qualifica, e se necessario del vertice e di componenti degli organi sociali;
- può avvalersi di risorse aziendali o di specialisti esterni per l'effettuazione delle verifiche o per aggiornamenti del Modello, nel quale ultimo caso richiede agli enti competenti l'emissione dei relativi ordini;
- ha diritto ad accedere alla documentazione aziendale necessaria per l'espletamento dei propri compiti;
- è destinatario dei flussi informativi necessari per l'espletamento del proprio mandato; allo scopo, comunica le proprie necessità al vertice aziendale, che provvede ad impartire le relative disposizioni alla struttura. In linea generale, e fatta salva la richiesta di ulteriori informazioni, all'OdV sono destinate le seguenti informazioni:
 - ordini di servizio, organigrammi ed in genere la documentazione relativa alle variazioni di carattere organizzativo;
 - variazioni nel sistema di poteri e deleghe;
 - estratti delle delibere del Consiglio di Amministrazione;
 - variazioni di personale e di organico;

- richieste e ottenimento di finanziamenti pubblici;
- report e statistiche in materia di sicurezza e prevenzione sul lavoro;
- report e statistiche in materia ambientale;
- variazioni nel sistema di garanzia della qualità, nonché nei sistemi preordinato alla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori ed alla tutela ambientale;
- ispezioni, verifiche e provvedimenti a carico della società da parte di enti esterni dotati di poteri ispettivi, di controllo e sanzionatori;
- procedimenti penali a carico di dipendenti o altri soggetti comunque correlabili alla società di cui si abbia notizia;
- procedimenti giudiziari che vedano la società come parte in materia civile, giuslavoristica o amministrativa;
- procedimenti disciplinari attivati per infrazioni connesse alle prescrizioni del modello.

La cadenza periodica dell'inoltro delle informazioni all'OdV viene concordata con le strutture, fatti i salvi i casi in cui le informazioni debbano essere fornite con tempestività.

Segnalazioni all'OdV

Le segnalazioni su presunte violazioni del Modello sono indirizzate, di norma, all'OdV, oppure canalizzate attraverso i canali a ciò predisposti dalla società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto.

In proposito sono resi noti i numeri telefonici, i numeri di fax, gli indirizzi di posta elettronica ed i canali ai quali inviare le segnalazioni.

In ogni caso le segnalazioni, se ricevute da altri soggetti, devono comunque essere portate a conoscenza dell'OdV.

Tutti i soggetti destinatari del Modello sono tenuti ad effettuare tali segnalazioni.

Le modalità relative all'effettuazione delle segnalazioni sono rese note da parte della società, sempre ai sensi del succitato 6, comma 2-bis;

Le segnalazioni devono comunque essere formalizzate per iscritto e trasmesse attraverso i canali suddetti, prevalentemente con il canale di segnalazione interna dedicato oppure, eventualmente, anche per posta elettronica, posta interna, posta ordinaria con l'indicazione dell'Organismo di Vigilanza come destinatario e preferibilmente con la scritta "Riservato", all'indirizzo della sede della Società.

Fermo restando che deve essere privilegiato l'apposito canale di segnalazione interna, nel caso di utilizzo di altri canali la corrispondenza indirizzata all'OdV dovrà essere allo stesso direttamente consegnata, senza essere preventivamente aperta ai fini della necessaria riservatezza.

Gestione delle segnalazioni

In caso di ricevimento di segnalazioni relative ad asserite infrazioni del Modello, l'OdV avvia tempestivamente le verifiche del caso, allo scopo di appurarne l'attendibilità e la fondatezza, dando contestualmente informazione, pur nel rispetto dei criteri di riservatezza di cui sopra, al Consiglio di Amministrazione e, qualora la segnalazione abbia per oggetto un membro di detto organo, al Collegio Sindacale.

All'esito della verifica l'OdV ne comunica le risultanze al CdA, suggerendo quelli che, a suo avviso, possono essere i provvedimenti da adottare, che possono consistere, a seconda dei casi:

- nell'assunzione di provvedimenti finalizzati alla prevenzione o alla cessazione di determinati comportamenti;
- nell'irrogazione di sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare.

Principi e criteri di comportamento dell'OdV

Tutta l'attività dell'OdV è ispirata a criteri di riservatezza e discrezione.

L'OdV, fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali, gestisce comunque le segnalazioni e le informazioni ricevute, nonché i dati dei quali viene a conoscenza, con la massima riservatezza, a tutela dei soggetti cui le informazioni e i dati si riferiscono.

L'OdV utilizza, nel rispetto di quanto in proposito previsto dall'art. 6, comma 2-bis del decreto, particolare cautela ai fini della riservatezza nei confronti degli autori di segnalazioni relative ad illeciti o infrazioni del Modello; inoltre, verifica che i segnalanti non siano esposti ad azioni di ritorsione o discriminazione o comunque a reazioni ingiustamente pregiudizievoli nei loro confronti a motivo delle segnalazioni avanzate.

In proposito si attiene, e vigila affinché la Società si attenga, alle prescrizioni in materia di whistleblowing, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis, così come modificato dal D. Lgs. 24/2023.

Pari riservatezza è adottata nei confronti di coloro che sono oggetto delle segnalazioni come presunti autori di infrazioni del modello.

Tutte le attività dell'OdV sono svolte con il dovuto scrupolo professionale, con lealtà, correttezza e nel rispetto della dignità della persona. Inoltre, svolge il proprio compito con continuità di azione e con la dovuta tempestività.

CODICE ETICO

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



PREMESSA - ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Finalità - Ambito di applicazione - Cogenza del Codice Etico

Per scelta aziendale, e analogamente alle altre società del gruppo, il Codice Etico di GSI Lucchini fa parte integrante del Modello, ed ha lo stesso grado di cogenza.

Questo comporta che l'OdV ha competenza anche sulle infrazioni al Codice Etico, oltre che alle altre parti del Modello, e che dette infrazioni costituiscono a tutti gli effetti infrazioni al Modello, e sono passibili di sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare.

Si precisa che l'osservanza del Codice Etico, oltre a garantire il rispetto della politica aziendale dal punto di vista etico, costituisce anche un utile complemento dei protocolli del Modello al fine di prevenire la commissione di reati presupposto.

Nel Codice Etico sono riportati i principi etici e le norme di comportamento che devono ispirare i comportamenti di tutti i soggetti che operano in nome, per conto o nell'interesse della società, o che con essa collaborano o intrattengono rapporti contrattuali.

Detti soggetti sono anzitutto tutti quelli indicati dall'art. 5, comma 1, lettere a) e b), e cioè: i componenti degli organi sociali, i dirigenti, gli altri dipendenti.

Inoltre, devono rispettare il Codice Etico i collaboratori, i consulenti, i fornitori.

Un discorso a sé va fatto per i clienti, dati i diversi rapporti di forza contrattuale con la società rispetto alle altre categorie. Anche i clienti comunque devono essere portati a conoscenza del Codice Etico, e devono essere invitati ad adeguarvi le loro condotte. Resta il fatto che, in presenza di gravi infrazioni al Codice Etico, la società dovrà richiedere al cliente di riallineare i propri comportamenti e, se del caso, valutare attentamente l'ipotesi di interrompere il rapporto contrattuale. Infine, devono rispettare il Codice Etico anche i soggetti che, operando in Jsw Steel Italy Piombino S.p.A., prestano attività o servizi per conto di GSI Lucchini.

PARTE PRIMA - Principi Generali

GSI Lucchini, nell'esercizio della propria attività e per il conseguimento dei propri obiettivi, si ispira ai principi etici generali sotto elencati; i comportamenti di tutti i soggetti che operano in suo nome e per suo conto devono pertanto ispirarsi a detti principi, ed uniformarsi alle norme di comportamento che ne costituiscono l'applicazione pratica.

Uguaglianza e parità tra tutti gli esseri umani

La società, i componenti dei suoi organi di amministrazione e di controllo, i suoi dipendenti ed i suoi collaboratori assumono come valori fondamentali l'uguaglianza e la parità tra tutti gli esseri umani, senza distinzione di sesso, etnia, condizioni sociali ed economiche, credo politico o religioso.

Ogni loro atto, azione e comportamento sono ispirati a detti valori.

Legalità - Compliance

E' richiesto il rispetto delle normative internazionali e comunitarie in quanto applicabili, delle normative nazionali e regionali aventi forza di legge, dei regolamenti e comunque di tutte quelle fonti normative munite di efficacia cogente. In proposito, si rammenta che a decorrere dal 25 dicembre 2019 sono entrati a far parte dei reati presupposto previsti dal decreto anche i reati tributari e, dal 30 luglio 2020, i reati in materia di contrabbando.

Si rammenta che l'infrazione delle norme che integri la commissione di un reato presupposto comporta la responsabilità amministrativa dell'ente se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio; peraltro, il Codice Etico vieta questi comportamenti, sanzionabili ai sensi del sistema disciplinare, anche qualora siano posti in essere nell'esclusivo interesse del soggetto, e non della società.

Riservatezza e protezione dei dati personali

Deve essere sempre assicurato il rispetto delle vigenti norme di legge sulla protezione dei dati personali, recentemente aggiornate anche nell'ordinamento nazionale in conformità a quanto previsto dal GDPR.

Le informazioni di cui i destinatari vengano a conoscenza in occasione dell'attività lavorativa devono essere trattate con la dovuta riservatezza; inoltre, esse non possono essere utilizzate a fini illeciti, né per interesse personale, né per arrecare vantaggi alla società, né a detrimento di altri soggetti (come clienti ecc.).

Si rammentano inoltre le tutele in materia di riservatezza stabilite dall'art. 6, comma 2-bis del decreto, **come modificato dal D. Lgs. 24/2023**, in favore di coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello (*whistleblowing*); tali tutele sono esplicitate di seguito, nel paragrafo dedicato allo specifico argomento.

Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro

La sicurezza e la salute dei lavoratori che operino per conto della società, siano essi dipendenti/collaboratori propri o di soggetti terzi, sono considerati valori primari da parte della società e di chiunque agisca per suo conto.

Parimenti, viene tenuta nel massimo conto anche la sicurezza dei collaboratori e di tutti i soggetti terzi che a qualunque titolo si trovino nei locali e nelle aree di pertinenza della società.

Gli ambienti e le aree di lavoro sono funzionali alla sicurezza dei lavoratori e dei terzi che vi abbiano accesso.

Dignità, integrità, rispetto e valorizzazione della persona - divieto di discriminazioni

L'integrità psicofisica e la dignità della persona costituiscono valori irrinunciabili.

E' quindi richiesto il massimo rispetto della persona verso tutti gli i soggetti con i quali la società intrattiene rapporti, siano essi dipendenti o terzi.

E' vietata ogni discriminazione di qualunque tipo, sia dovuta a condizioni fisiche, opinioni politiche, affiliazione sindacale, credo religioso, status economico, differenze di genere, appartenenza etnica.

L'applicazione di questi principi deve concretizzarsi nell'intera gestione delle risorse umane, dal rispetto delle norme di legge e di contratto nei trattamenti praticati ai dipendenti, all'organizzazione del lavoro, ai percorsi professionali, alle condizioni lavorative, che devono sempre tendere alla valorizzazione professionale dei lavoratori, alla loro motivazione ed al loro coinvolgimento sul miglioramento delle pratiche operative e delle condizioni di sicurezza.

Sono inoltre vietati tutti quei comportamenti potenzialmente lesivi della personalità individuale che si manifestino attraverso pratiche come la pornografia, pedopornografia, la ricerca e l'esibizione di materiale pornografico.

Correttezza, diligenza, spirito di servizio

I comportamenti dei destinatari del Codice Etico devono essere improntati ai seguenti criteri:

- correttezza: devono essere assicurate la veridicità e la completezza dei dati e delle informazioni fornite, il rispetto degli obblighi contrattuali, il rispetto dei ruoli stabiliti dall'organizzazione aziendale, fermo restando il legittimo esercizio dei diritti individuali;
- diligenza: tutti sono tenuti a prestare la dovuta attenzione nel compimento delle attività di competenza, evitando di agire con noncuranza, distrazione, disattenzione, negligenza;
- spirito di servizio: le attività di competenza devono essere eseguite in coerenza con gli obiettivi aziendali, e non all'interesse personale.

Si rammenta che, nell'ambito dell'applicazione di questi principi, rientra anche il divieto di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25-quaterdecies.

Imparzialità

Le scelte e gli atti della società devono sempre essere ispirati alla massima imparzialità verso i dipendenti, i collaboratori, i fornitori: tutti questi soggetti, a seconda delle singole categorie, devono sempre essere messi in condizioni di pari opportunità rispetto a situazioni aventi carattere competitivo o comparativo, come selezioni, assunzioni, promozioni, gare, assegnazione di ordini e incarichi, evitando sia discriminazioni che favoritismi.

Il divieto di discriminazioni di cui sopra si estende quindi anche alle suddette situazioni.

Onestà, integrità e lealtà

I comportamenti tenuti nell'ambito dell'attività svolta per la società o nell'ambito dei rapporti contrattuali con essa ispirati ad onestà, e posti in essere con linearità e trasparenza, in uno spirito di reciproca collaborazione e rispetto delle norme; si deve evitare di trarre volutamente o consapevolmente in inganno gli interlocutori.

Qualità

Detto principio, nel suo significato più ampio, deve essere applicato a tutti gli aspetti della vita aziendale: ai processi lavorativi, ai materiali e al loro approvvigionamento, alla manutenzione, alla sicurezza, alla tutela dell'ambiente.

Il livello di qualità è soggetto a costante monitoraggio non solo per evitare un suo decadimento, ma anzi per garantirne il mantenimento ed il progressivo miglioramento in base allo sviluppo tecnologico, all'evoluzione legislativa ed all'esperienza.

Tutela dell'ambiente

L'attenzione da parte della società alla tutela dell'ambiente è massima; ad essa pertanto si ispirano le procedure e le pratiche operative in materia, nonché i sistemi di controllo, sia interni che con il supporto di soggetti specializzati esterni. Il personale operativo è costantemente sensibilizzato in proposito.

Salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici

Stante il recente ingresso nel decreto 231 dei reati presupposto in materia, la Società, per quanto di sua competenza, assume tra i propri valori, insieme alla salvaguardia dell'ambiente, anche la tutela dei beni culturali e del paesaggio, mettendo in atto le misure necessarie nel caso in cui tale esigenza si presenti.

Responsabilità verso la collettività

Tutte le attività aziendali devono tener conto del contesto sociale in cui opera la società, sia sotto il profilo della sicurezza e della tutela ambientale che in generale, evitando azioni in contrasto con il Codice Etico tali da recare nocimento alla collettività.

PREVENZIONE DI ILLECITI E INFRAZIONI AL MODELLO - TUTELE IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING - art. 6, comma 2-bis del decreto **come modificato dal D. Lgs. 24/2023.**

La società si adopera per la prevenzione della commissione di illeciti o di infrazioni al Modello ed al Codice Etico che in qualche modo possano coinvolgerla.

Rientra in questo obiettivo l'esigenza che i destinatari del Modello che vengano a conoscenza di tali azioni provvedano a segnalarle ai soggetti stabiliti dalla società, **attraverso i** canali a ciò predisposti).

La società garantisce ai segnalanti le tutele previste dal suddetto articolo, assicurando, mediante l'adozione delle idonee misure preventive, la massima riservatezza e l'impegno ad astenersi, nei loro confronti, da parte di chi operi per suo conto, da atti di ritorsione o discriminazione.

PARTE SECONDA**Norme di comportamento**

I principi generali enunciati nella prima parte definiscono la politica della società sotto il profilo etico.

Essi trovano concreta applicazione nelle seguenti norme di comportamento, alle quali devono uniformarsi le condotte di tutti i destinatari, in funzione del ruolo ricoperto e della categoria di appartenenza.

Gestione aziendale in generale

La società uniforma la propria azione ai suddetti principi generali nei confronti del socio, delle altre società del gruppo e degli organi di gestione e di controllo (assemblea, CdA, Collegio Sindacale, società di revisione, OdV), garantendo trasparenza, veridicità e completezza delle informazioni relative alla gestione.

Garantisce altresì l'applicazione di detti principi nei confronti dei dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Gli aspetti più delicati rispetto ai quali la gestione aziendale recepisce detti principi sono, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- registrazioni contabili
- dichiarazioni fiscali
- pagamenti e incassi
- rispetto delle norme in materia doganale
- attività di controllo
- riservatezza dei dati e delle informazioni, nonché delle segnalazioni di infrazione e relativi autori, nonché dei soggetti oggetto di segnalazione
- anticorruzione
- ricettazione, antiriciclaggio e autoriciclaggio
- peculato
- criminalità organizzata e antiterrorismo
- conflitto d'interessi
- regali, omaggi e sponsorizzazioni
- contrattualistica
- tutela dei beni aziendali
- sistemi informativi

- sicurezza sui luoghi di lavoro

- tutela dell'ambiente

- salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici

- rapporti con e fra i dipendenti

- rapporti con i clienti

- rapporti con fornitori, partner, collaboratori esterni e consulenti
- rapporti con la P.A. e con le autorità
- rapporti con partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e associazioni
- rapporti con società controllate, partecipate o collegate
- rapporti con i mezzi di informazione
- comportamenti dei soggetti con responsabilità di coordinamento e controllo

Registrazioni contabili

Tutte le operazioni con contenuto economico sono registrate nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri di legge ed i corretti principi contabili; esse sono accompagnate dalla relativa documentazione di supporto, dalla quale devono emergere: l'inerenza all'oggetto sociale, la coerenza e congruenza rispetto alle fonti contrattuali da cui derivano, la congruità degli importi, il rispetto del sistema di poteri e deleghe nel processo di autorizzazione.

Dichiarazioni ai fini fiscali

Le dichiarazioni fiscali e tutta l'attività propedeutica alla loro elaborazione ed esposizione devono essere complete e veritiere.

Sono vietate le condotte poste in essere in contrasto con le norme vigenti in materia fiscale, ed in particolare: la dichiarazione fraudolenta mediante l'emissione di fatture per operazioni inesistenti o altri artifici, l'emissione di fatture per operazioni inesistenti, la distruzione o l'occultamento di documenti contabili, la sottrazione fraudolenta al pagamento di imposta.

In generale, sono vietate forme di evasione o elusione, dalle quali derivi un vantaggio economico illecito per la società. Si rammenta che in tal caso, ove queste somme venissero poi reinvestite, potrebbe configurarsi addirittura il reato di autoriciclaggio (vedi).

E' fatto divieto ai superiori di richiedere ai propri collaboratori di operare in deroga alle norme fiscali vigenti, ed in particolare ai divieti di cui al paragrafo precedente.

E' parimenti fatto divieto agli utenti della prestazione di richiedere alle funzioni amministrative, ed alle funzioni amministrative di richiedere ai clienti, di effettuare operazioni in deroga alle norme fiscali vigenti.

Movimenti di denaro, pagamenti e incassi

I pagamenti, gli incassi ed in generale tutti i movimenti di denaro (prestiti, finanziamenti ecc.) devono essere eseguiti mediante mezzi di pagamento tracciabili, come bonifici bancari, assegni circolari, assegni bancari.

Essi devono essere supportati dalla relativa documentazione contrattuale, o di altra natura, che vi ha dato origine, e devono essere autorizzati dai soggetti a ciò abilitati in base al sistema di poteri e deleghe ed in presenza della relativa documentazione di supporto.

I movimenti di denaro in contanti sono ammessi solo in via eccezionale, per somme non rilevanti e comunque entro i limiti previsti dalle norme anticiclaggio.

Attività di controllo

Il sistema di controlli deve essere efficace ai fini della verifica della regolarità della gestione in genere e delle singole operazioni in particolare, e del loro rispetto del sistema di regole costituito da norme di legge, regolamenti, Modello ivi compreso il Codice Etico, procedure interne.

Le irregolarità eventualmente rilevate devono essere tempestivamente comunicate ai soggetti di competenza in funzione della loro natura (superiori gerarchici, vertici aziendali, organi di controllo, ivi compreso l'OdV).

In tal caso, i soggetti competenti intervengono ai fini di prevenire la prosecuzione o la reiterazione di tali irregolarità.

Ai fini dell'efficacia del sistema di controllo è opportuno dare effettiva applicazione, compatibilmente con la struttura organizzativa aziendale, alla c.d. segregazione dei compiti, affidando le operazioni di controllo a soggetti diversi da quelli preposti alle attività operative.

Anticorruzione

Sono vietati atti di corruzione sia attiva (verso terzi) che passiva (da parte di terzi verso soggetti operanti nella società o per conto di essa).

Nel primo caso, si rammenta che la corruzione, o il relativo tentativo, di soggetti esterni, appartenenti o alla pubblica amministrazione e privati, può integrare la commissione di reati presupposto (rispettivamente verso la P.A. o tra privati) se posta in essere nell'interesse o a vantaggio della società.

Peraltro, data la più ampia portata del codice Etico, tali azioni sono vietate e sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare anche quando siano poste in essere nell'interesse personale, e pertanto non costituiscano reato presupposto. Anzi, in tal caso non può escludersi, in funzione delle singole fattispecie, che la società sia da considerarsi parte lesa, ad esempio per danno alla propria immagine.

E' altresì vietato ricevere somme di denaro o altre utilità al fine di agevolare soggetti terzi (ad es. fornitori, clienti ecc.). Anche queste forme di corruzione passiva, pur non integrando reato presupposto in quanto attuate nell'interesse personale, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare, ed anche in questi casi la società può assumere la veste di parte lesa.

Ricettazione, anticiclaggio e autoriciclaggio

Anzitutto, occorre rispettare i protocolli previsti nella rispettiva sezione della parte speciale, quindi la tracciabilità dei mezzi di pagamento nelle transazioni finanziarie e il rispetto dei limiti di legge nell'impiego del contante.

Inoltre, devono essere compiute le dovute verifiche nei confronti dell'atra parte, e ciò sia prima dell'avvio che in costanza di rapporto.

Dette verifiche devono essere rivolte anzitutto agli aspetti formali, ufficiali e giudiziari, al fine di appurare se il soggetto sia interessato da procedure concorsuali o da procedimenti penali per reati contro il patrimonio, in materia di corruzione o di criminalità organizzata; inoltre devono essere rivolti anche agli aspetti relativi all'integrità morale ed alla reputazione degli interlocutori.

Ove l'esito di dette verifiche denoti carenze sul piano giudiziario o sul piano etico, la società dovrà valutare se, a seconda dei casi e della gravità delle situazioni emerse, evitare di avviare rapporti, o proseguire nei rapporti già avviati, con detti soggetti.

In caso di acquisti, approvvigionamenti e consulenze, deve essere verificata anche la congruità dei corrispettivi rispetto alla prestazione, allo scopo di evitare l'acquisto di materiali di dubbia o illecita provenienza, l'affidamento di appalti o incarichi a imprese non in regola con i trattamenti retributivi, contributivi e assicurativi vero il personale, il conferimento di incarichi a soggetti di non specchiata onestà.

Quanto all'autoriciclaggio, anzitutto devono essere applicate, in tutte le operazioni relative alla registrazione ed all'esposizione dei dati contabili e nelle dichiarazioni fiscali, le vigenti norme di legge in materia; devono essere assolutamente evitati l'illecito accantonamento di somme o la costituzione di somme occulte, mediante infedeli dichiarazioni fiscali o atti di evasione o elusione fiscale, o la non corretta valutazione di cespiti, ricavi, crediti o debiti; qualora tali condotte vengano poste in essere, l'eventuale reimpiego o reinvestimento delle somme suddette può dar luogo al reato presupposto di autoriciclaggio, se il loro occultamento e accantonamento è stato commesso con dolo.

In ogni caso, anche qualora l'occultamento o l'accantonamento illecito di somme dovesse avvenire per colpa (negligenza, errore non scusabile) e non per dolo, tale condotta costituirebbe comunque grave infrazione al Codice Etico anche in assenza di commissione dei corrispondenti reati presupposto, e cioè di auto riciclaggio o reati fiscali.

Rispetto delle norme in materia doganale

Nell'ambito del rispetto degli interessi dell'Unione Europea, devono essere rispettate le norme in materia di dazi doganali e diritti doganali.

Le figure aziendali coinvolte nei processi di import/export e le figure esterne alla società che operano per conto della stessa in questo campo devono astenersi da ogni attività che contravvenga alle norme in materia, garantendone invece il rispetto, e assicurando la corrispondenza tra documentazione e merci oggetto della stessa.

Peculato

Non devono essere intrattenuti rapporti con soggetti appartenenti alla PA dai quali possano scaturire, a carico degli stessi, reati di peculato; a maggior ragione, se da detti reati possano scaturire vantaggi per la società, ad es. se i proventi del reato dovessero o potessero essere reinvestiti o reimpiegati nella società stessa.

Criminalità organizzata e antiterrorismo

Come detto nell'apposita sezione della parte speciale, alla luce dell'attività della società, la commissione dei reati presupposto di questa tipologia risulta scarsamente probabile.

Ciò posto, nella logica generale di predisporre sì protocolli mirati per prevenire reati presupposto a maggior rischio di commissione, ma comunque di attrezzarsi per prevenire anche reati a minor probabilità di commissione, oltre al rispetto dei protocolli previsti nella parte speciale in relazione a detta categoria di reati si rende necessaria un'attenta verifica sul possesso, da parte dei soggetti con cui si instaurano rapporti di natura contrattuale, dei requisiti di onorabilità e rispettabilità, sia sul piano giudiziario che sul piano sociale, al fine di evitare di intrattenere rapporti con soggetti appartenenti o contigui ad organizzazioni terroristiche o associazioni criminose.

A tale proposito, si rammenta che le norme in materia di impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi come pure quelle in materia di caporalato hanno anche la finalità di contrasto alla criminalità organizzata, per cui i relativi protocolli devono essere applicati anche a questi fini.

Conflitto di interessi

Qualunque soggetto destinatario del Codice Etico deve evitare di trovarsi in conflitto, per motivi o interessi economici, personali o familiari, con gli interessi della società.

Ove ciò dovesse verificarsi, i soggetti in conflitto o potenziale conflitto dovranno informarne tempestivamente l'OdV o i loro superiori, i quali a loro volta dovranno renderne edotto l'OdV.

Nel frattempo, essi devono astenersi dall'assunzione di decisioni, dall'adozione di atti, o comunque dal partecipare al processo della loro formazione, nei quali si trovino in conflitto.

I casi più frequenti in cui il conflitto di interessi può manifestarsi sono i seguenti, senza escludere le altre fattispecie che possano verificarsi:

- qualora un soggetto legato da rapporto di amministrazione o dipendenza con la società, o suoi familiari o affini loro familiari, si proponga come fornitori, clienti o concorrenti della società, o detengano partecipazioni in società che si trovino in una di tali posizioni;
- qualora detti soggetti utilizzino, a vantaggio proprio o di terzi, informazioni delle quali dispongono in funzione del ruolo ricoperto in azienda;
- qualora detti soggetti esercitino attività professionali o lavorative di qualunque genere presso o a favore di clienti, fornitori, concorrenti;
- qualora detti soggetti esercitino in proprio, all'esterno, attività analoghe o in concorrenza con le mansioni che svolgono in azienda; si precisa che, anche nei casi in cui le attività esercitate in proprio non siano analoghe o in concorrenza con quelle svolte in azienda, il soggetto ha comunque l'obbligo di darne preventiva comunicazione alla società, la quale svolgerà le valutazioni del caso;
- qualora detti soggetti si trovino a partecipare a processi di selezione per assunzioni, a gare o decisioni per l'assegnazione di ordini o incarichi in cui siano coinvolti soggetti ad essi collegati da vincoli di parentela o partecipazione.

Regali e omaggi - Sponsorizzazioni

Elargizione di regali

La politica della società prevede che, di norma, non vengano elargiti regali od omaggi a terzi.

In via eccezionale, a tale regola generale si può eventualmente derogare solo alle seguenti condizioni:

- in casi particolari, da valutare attentamente in base alle prescrizioni del Codice Etico, possono essere consegnati omaggi, previa espressa autorizzazione scritta da parte di chi ne ha i poteri in base al sistema di poteri e deleghe, purché gli stessi non siano correlabili neanche indirettamente a possibili vantaggi per la società;
- qualora siano corrisposti, devono comunque essere di modico valore intrinseco secondo il senso comune, non devono essere impegnativi né tali da poter neanche potenzialmente condizionare il destinatario ad assumere atteggiamenti benevoli verso la società;
- non devono essere costituiti da somme di denaro;
- possono corrisposti, ferme le condizioni di cui sopra, solo in occasione di festività o ricorrenze, secondo gli usi;
- non devono essere concomitanti né collegati o collegabili ad atti favorevoli alla società già effettuati o attesi.

In ogni caso, quando si ritenga opportuno, ferme le prescrizioni del Codice Etico, formulare per motivi di cortesia auguri o altri sentimenti analoghi, è comunque preferibile accompagnarli, anziché con un omaggio, con forme alternative quali ad esempio biglietti in cui si evidenzia che, in luogo del dono, si è provveduto a forme di beneficenza o sostegno a soggetti bisognosi.

Le eventuali forme di ospitalità verso soggetti con i quali si intrattengono rapporti commerciali o istituzionali devono limitarsi alle sole spese di vitto e alloggio, purché preventivamente autorizzate da chi ne ha i poteri in base al sistema di poteri e deleghe e di modica entità, in relazione al livello dell'ospite.

Delle relative spese, come pure delle relative motivazioni (che devono essere in linea Codice Etico), deve essere lasciata e conservata documentazione scritta. Gli importi devono essere, in considerazione del livello dell'ospite, di contenuta entità ed in linea con i prezzi correnti.

Accettazione di regali

I componenti degli organi sociali, i dirigenti e gli altri dipendenti possono accettare esclusivamente, in occasione di festività o ricorrenze, omaggi di modico valore, purché gli stessi non siano in alcun modo collegabili ad atti compiuti a favore del donante nell'espletamento delle funzioni ricoperte in azienda.

Qualora ciò dovesse verificarsi, o in caso di regali di valore elevato, il regalo non dovrà essere accettato e si dovrà informare dell'accaduto al vertice aziendale.

Le regole suddette devono essere osservate anche da parte dei soggetti esterni che operano per conto della società (fornitori, consulenti, collaboratori).

Sponsorizzazioni

La politica della società non contempla, in linea generale, le sponsorizzazioni.

Nel caso in cui, a livello di vertice, se ne dovesse ravvisare l'opportunità, esse potranno essere effettuate solo alle seguenti condizioni:

- non devono essere ripetitive;

- devono essere di modico importo, in relazione agli usi ed alle compatibilità economiche della società, in modo da non gravare in misura significativa sul conto economico;
- devono essere inerenti all'oggetto sociale, o comunque strettamente correlate a legittimi interessi della società, come ad esempio la promozione dell'immagine nel territorio in cui opera o nel mercato di riferimento;
- non devono essere dirette ad organizzazioni, associazioni, fondazioni che operino, direttamente o indirettamente, con finalità politiche o sindacali (fatta eccezione per l'associazione datoriale di appartenenza), o per conto di specifiche categorie sociali, allo scopo di evitare favoritismi o discriminazioni;
- devono essere preventivamente autorizzate esclusivamente dai soggetti a ciò abilitati in base al sistema di poteri e deleghe;
- nel caso in cui riguardino soggetti che intrattengono rapporti anche con il socio ~~i soci o con uno di essi~~, la decisione dovrà essere assunta una volta sentito ~~i soci e~~ il socio interessato.

Contrattualistica

La Società provvede ad inserire, nei rapporti contrattuali, clausole tali da fornire alle controparti la conoscenza dell'adozione del Modello e del Codice Etico e dei loro contenuti, e di garantirne l'efficacia, attraverso l'impegno alla loro osservanza.

Ciò vale anche per tutte le operazioni di import/export.

Rapporti con i dipendenti, dei dipendenti tra loro e con gli altri stakeholder - Comportamenti nell'ambito dell'ambiente di lavoro

Tutti i comportamenti di chi opera nell'ambito della società o per conto di essa devono uniformarsi al principio generale del rispetto della persona.

Ciò comporta, anzitutto, che le condizioni di lavoro e gli ambienti di lavoro, oltre a garantire la sicurezza e l'integrità psico-fisica di chi vi opera, ne rispettano la dignità personale.

L'organizzazione aziendale è concepita in modo tale da garantire condizioni di pari opportunità per i dipendenti ai fini dell'espressione e dello sviluppo delle proprie competenze professionali; è fatto divieto di attuare qualunque forma di discriminazione per qualsivoglia motivo riconducibile (genere, etnia, credo religioso, appartenenza politica, affiliazione sindacale).

Tra i soggetti che ricoprono ruoli di coordinamento ed i loro collaboratori, così come tra i lavoratori in generale, devono intercorrere rapporti connotati da rispetto reciproco ed esenti da .

In particolare, chi ricopre ruoli di coordinamento non deve profittare della propria posizione per trattare irrispettosamente i collaboratori, né tanto meno assumere comportamenti tali da integrare situazioni di mobbing; reciprocamente, non sono ammessi da parte dei collaboratori comportamenti offensivi, minacciosi o irrispettosi nei confronti dei superiori.

In generale, non sono ammesse manifestazioni o espressioni di violenza fisica o verbale (v. in seguito nell'apposito paragrafo), minaccia, offesa, diffamazione o comunque lesive dell'onore e della rispettabilità nei confronti di colleghi,

superiori, dipendenti e, in generale, di soggetti che operino nell'ambito o per conto della società, indipendentemente dai ruoli e dalla posizione gerarchica.

Il confronto su aspetti relativi all'attività lavorativa deve essere sempre caratterizzato da correttezza, educazione e rispetto dell'interlocutore.

I dipendenti sono tenuti a fornire la propria prestazione lavorativa nel rispetto dei principi di correttezza, lealtà e diligenza e dei ruoli assegnati nell'organizzazione aziendale.

I trattamenti normativi, retributivi e contributivi devono essere conformi alle disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva ai vari livelli. Non devono pertanto essere praticati trattamenti inferiori a quanto previsto dalle suddette fonti normative, avuto riguardo anche a quanto previsto in materia di reati di caporalato (v. apposita sezione nella Parte Speciale), con particolare riferimento al personale che si trovi in eventuali situazioni di svantaggio sociale.

L'assegnazione di mansioni ed i percorsi di sviluppo professionale e di miglioramento retributivo rispondono a criteri di professionalità e di merito basati su parametri oggettivi e misurabili. I relativi procedimenti sono tutti motivati e documentati, nel rispetto della dovuta riservatezza.

Non è ammessa l'instaurazione né la prosecuzione di rapporti di lavoro, né formalmente né in via di fatto e neppure in via temporanea, da parte della società né dei suoi appaltatori o, comunque, di soggetti che operino per suo conto, con personale di paesi terzi la cui posizione sia irregolare.

Molestie

Sempre in applicazione del principio generale di rispetto per la persona, è vietato porre in essere, favorire o tollerare comportamenti tali da costituire molestie alla persona, come ad esempio:

- intimidazioni, manifestazioni esplicite o implicite, tanto più se reiterate, di ostilità o di dileggio, atteggiamenti persecutori;
- emarginazione o incitamento all'isolamento nei confronti di singoli soggetti o gruppi di essi;
- espressione di giudizi denigratori, tanto più se reiterati, a carico di altri soggetti, su caratteristiche fisiche, situazioni o comportamenti personali, o sulla qualità della prestazione di lavoro;
- occultamento di meriti o attribuzione di colpe inesistenti ad altri soggetti, dovuti sia a volontà di prevaricazione o di sminuire le capacità altrui;
- molestie sessuali.

Quanto alle molestie sessuali, fermo restando il relativo divieto di carattere generale, costituisce aggravante ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare la richiesta o l'offerta di favori sessuali in funzione della posizione gerarchica ricoperta in azienda da chi formuli la richiesta o riceva l'offerta, anche in assenza di recidiva o reiterazione. Ulteriore aggravante sussiste qualora a tali condotte siano correlabili con la promessa o la richiesta di avanzamenti di carriera o miglioramenti di carattere economico.

I vertici, i dirigenti ed i soggetti operanti in posizioni di coordinamento devono promuovere le suddette norme di comportamento, in primis con l'esempio personale.

Chi venga a conoscenza di eventuali infrazioni alle norme di comportamento suddette è tenuto a darne tempestiva comunicazione ai vertici e all'OdV.

Violenza

Non sono ammesse sui luoghi di lavoro o comunque in occasione dell'attività lavorativa azioni violente, sia sul piano fisico che morale, potenzialmente o effettivamente atte a ledere l'integrità psico-fisica o la sfera personale o patrimoniale di colleghi, superiori, collaboratori o di altri soggetti, appartenenti o meno all'azienda.

E' vietato introdurre nei luoghi di lavoro armi di qualunque genere, da fuoco o a taglio, proprie o improprie. A maggior ragione è vietato l'uso di armi in azienda, ad eccezione dei soggetti a ciò espressamente autorizzati.

Fumo, sostanze stupefacenti, sostanze alcoliche, gioco d'azzardo e scommesse

E' vietato fumare nei locali di lavoro, in conformità alle vigenti norme di legge. Tale divieto vale per tutti i soggetti, compresi coloro che occupano posizioni elevate nella gerarchia aziendale, ai quali è anzi richiesto di dare l'esempio con il loro comportamento.

A tale divieto corrisponde il diritto di ciascuno di non essere sottoposto a fumo passivo, nel rispetto del principio generale di tutela della salute.

Sono vietati l'introduzione e l'uso negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti.

E' vietato l'abuso, nei luoghi di lavoro, di sostanze alcoliche, intendendosi per abuso l'infrazione alle vigenti norme di legge con particolare, anche se non esclusivo, riferimento alla conduzione di mezzi di trasporto; è consentito il normale consumo di bevande alcoliche (vino, birra) durante i pasti, purché i valori rimangano sempre all'interno dei limiti di legge. Fermo restando che l'inosservanza delle norme di comportamento contenute nel presente paragrafo costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare, si precisa che l'inosservanza riferita all'introduzione e all'uso di stupefacenti o all'abuso di alcolici costituisce aggravante; una ulteriore aggravante è costituita dal fatto che l'uso di stupefacenti o dell'abuso di alcolici abbiano causato infortuni o incidenti sul lavoro.

In applicazione dei principi generali, sono vietati tutti i comportamenti posti in essere sul luogo di lavoro che non attengano all'attività lavorativa; in proposito, si rammenta in particolare il divieto di attuare condotte che possano integrare i reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, di cui all'art. 25-quaterdecies del decreto.

Sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro

Dal principio generale in base al quale devono essere assicurate la sicurezza e la salute dei soggetti che operano per conto o nell'ambito della società, siano essi dipendenti/collaboratori propri o di soggetti terzi, come pure di chiunque abbia accesso ai luoghi di lavoro, discendono le seguenti norme di comportamento:

- tutti i soggetti che operano in ambito aziendale devono essere informati e sensibilizzati sulla normativa e sulle procedure in materia;
- l'applicazione delle norme in materia di sicurezza è controllata sistematicamente dalle figure a ciò preposte;
- i mezzi e i meccanismi di prevenzione, i dispositivi di protezione individuale e le pratiche operative sono costantemente monitorati e adeguati in funzione dell'andamento degli indicatori e delle statistiche sulla sicurezza nonché dell'evoluzione medica e tecnologica;
- sono regolarmente programmate e attuate le iniziative di formazione previste dalla legge, nonché quelle ritenute comunque necessarie in funzione dell'andamento degli indici aziendali in materia di infortuni e incidenti sul lavoro;
- vengono regolarmente programmate ed effettuate le visite periodiche, alle quali i lavoratori hanno l'obbligo di sottoporsi;
- la società coinvolge sistematicamente i lavoratori ai fini del miglioramento della sicurezza, dell'ambiente e delle condizioni di lavoro.

I soggetti che ricoprono ruoli di responsabilità in materia di sicurezza sono tenuti all'attuazione ed al controllo, per quanto di competenza, delle norme di legge, dei protocolli dettati dal Modello, delle procedure e di tutte le prescrizioni e divieti che costituiscono il sistema di sicurezza della società. Devono accertarsi del corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi finalizzati alla prevenzione, della disponibilità e del corretto utilizzo dei DPI.

In caso di rischi rilevati intervengono segnalandoli tempestivamente alle figure preposte e, ove il rischio sia imminente, richiedendo l'immediata interruzione delle operazioni.

I lavoratori, dal canto loro, sono tenuti anch'essi all'osservanza delle norme qui enunciate; in particolare, essi devono:

- utilizzare correttamente gli impianti, le attrezzature, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di protezione personale messi a loro disposizione;
- segnalare tempestivamente le eventuali carenze e disfunzioni riscontrate;
- segnalare tempestivamente situazioni di pericolo e, se del caso, intervenire personalmente, senza però mettere a rischio la propria incolumità;
- espletare le attività assegnate con la dovuta attenzione, evitando di mettere a rischio l'incolumità propria o di altri.

E' fatto divieto per chiunque di rimuovere, modificare o manomettere i dispositivi installati a fini di sicurezza, segnalazione o controllo.

Situazioni di contagio, epidemia, pandemia

La società presta la massima attenzione all'eventuale quanto denegata ipotesi in cui si presentino situazioni di contagio, epidemia o pandemia; allo scopo si dota di procedure e normative standard atte a garantire un accettabile livello di sicurezza, da eventualmente implementare in funzione della gravità della situazione che dovesse presentarsi.

In detto processo intervengono, ai fini della predisposizione, dell'attuazione e del controllo, secondo competenza, le figure preposte sulla base delle norme vigenti, con particolare riferimento al D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (TUSL, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) e, più in generale all'art. 2082 c.c.

Tutela dell'ambiente

Le attività operative della società possono, per loro natura, avere un impatto sull'ambiente sotto vari aspetti: tipologia dei materiali trattati, rifiuti, sostanze trattate nell'esecuzione delle attività di pulizie industriali e manutenzione.

Allo scopo sono adottate misure, nelle pratiche operative e nei controlli, al fine di evitare impatti ambientali negativi.

La società esegue periodiche analisi sui materiali impiegati e su quelli che risultano nel corso dell'attività lavorativa, rivolgendosi anche ad enti e laboratori specializzati.

Rivolge la dovuta attenzione alla gestione dei rifiuti, applicando rigorosamente le norme in materia in funzione delle varie tipologie; monitora regolarmente le immissioni in atmosfera, gli scarichi in acqua e nel suolo, i consumi di energie, rispettando tutte le normative in materia nonché le eventuali prescrizioni impartite dalle autorità competenti.

Salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici

Tutti gli operatori, a qualsiasi livello, qualora si trovino in situazioni in cui si ravvisi un rischio di deturpamento di beni culturali che anche occasionalmente rientrino nel loro ambito di competenza, si adoperano affinché tale deturpamento non avvenga; a maggior ragione si impegnano a non porre in essere essi stessi condotte atte a deturpare o ancor peggio a distruggere tali beni. Lo stesso dicasi per eventuali situazioni in cui si corra il rischio di deturpamento di beni paesaggistici. In ogni caso, si rinvia ai protocolli specificamente previsti nell'apposita sezione della Parte Speciale.

Riservatezza e protezione dei dati personali - Riservatezza nelle segnalazioni di illeciti

Tutti i destinatari sono tenuti in primis all'osservanza di quanto previsto dal GDPR 679/2016 in materia di trattamento e protezione dei dati personali, così come recepito dal D. Lgs. 101/2018; in ogni caso, i comportamenti di tutti i destinatari, ed in particolare dei soggetti addetti al trattamento dei dati personali, o che comunque di essi siano a conoscenza, devono salvaguardare la riservatezza dei dati personali.

Inoltre, tutti i soggetti aziendali sono tenuti alla massima riservatezza circa le informazioni delle quali siano venuti in possesso in ragione della loro attività nella società o per conto di essa, come: processi di lavorazione o prodotti, a maggior ragione se coperti da brevetto, situazioni economiche (a meno che non siano contenute nei bilanci, che sono pubblici), situazioni o dati sensibili riguardanti componenti degli organi sociali o di controllo, situazioni retributive ecc.

Gli atti e i documenti a carattere riservato sono conservati nei locali della società o comunque in locali idonei ad impedirne la divulgazione (competenti funzioni di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A., notai o altri professionisti tenuti alla riservatezza o al segreto professionale); per il resto, possono essere portati all'esterno solo nei casi previsti dalla legge o comunque per scopi legittimi e previa autorizzazione scritta da parte dei soggetti abilitati in base al sistema di poteri e deleghe.

Chiunque deve astenersi dal diffondere all'esterno notizie ed informazioni relative all'azienda delle quali sia venuto a conoscenza in ragione della propria attività, con la sola eccezione di coloro che siano a ciò abilitati in base ai ruoli definiti dall'organizzazione aziendale o espressamente autorizzati dai soggetti che ne abbiano facoltà in base al sistema di poteri e deleghe.

Una menzione a parte merita la tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano illeciti o violazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 così come novellato dal D. Lgs. 24/2023 ed, in quanto applicabili, dell'art. 2 di quest'ultimo decreto.

Diligenza e buona fede dei dipendenti e collaboratori

I dipendenti devono fornire la prestazione lavorativa con diligenza, correttezza e buona fede, come previsto dagli artt. 2104 e 2105 c.c.

Oltre ai dipendenti, anche i collaboratori esterni, i consulenti, i professionisti, gli appaltatori e in generale i soggetti legati da rapporti contrattuali con la società, sono tenuti ad adempiere alle proprie obbligazioni contrattuali nel rispetto del principio generale di correttezza e buona fede.

In pratica, ciò comporta: correttezza dei dati e delle informazioni, rispetto del sistema di poteri e deleghe e dei ruoli previsti dall'organizzazione aziendale, delle procedure, degli ordini di servizio, oltre che dei protocolli previsti dal Modello e dai dettami del Codice Etico.

I soggetti operanti in posizioni di coordinamento devono astenersi dall'impartire ai propri collaboratori disposizioni illegittime o non compatibili con i principi di diligenza e buona fede.

Selezione e assunzione di personale

Nella fase attuale le assunzioni sono alquanto improbabili.

Traguardando il futuro, le eventuali assunzioni potranno avvenire secondo i seguenti criteri:

- attraverso l'assorbimento di personale in forza ad JSW Steel Italy Piombino S.p.A.;
- nel caso in cui si rendesse necessario ricoprire posizioni di rilievo per le quale non dovessero essere disponibili risorse in possesso dei necessari requisiti tra il personale JSW Steel Italy Piombino S.p.A., mediante selezione del personale sul mercato.

Nel primo caso, si dovranno applicare parametri oggettivi basati sulle professionalità dei lavoratori in relazione alle esigenze della società, evitando favoritismi e discriminazioni di ogni genere.

Per l'eventuale copertura di posizioni per le quali non sia reperibile personale proveniente da JSW Steel Italy Piombino S.p.A, nelle fasi di ricerca e selezione saranno comunque utilizzati criteri di trasparenza e imparzialità con esclusione, anche in questo caso, di ogni forma di discriminazione o di favoritismo.

In proposito, vale quanto previsto nella relativa sezione della Parte Speciale, in termini di utilizzo di criteri oggettivi di esperienza, professionalità e qualità morali e personali, di divieto di favoritismi o discriminazioni.

Il processo di selezione è condotto da soggetti a ciò abilitati nell'ambito dell'organizzazione aziendale (fatto salvo, in casi di ricerca di particolari profili, l'utilizzo di soggetti specializzati esterni), dotati delle necessarie competenze professionali ed in grado di fornire adeguate garanzie in termini di affidabilità e correttezza.

I candidati vengono sempre posti, tra loro, in condizioni di pari opportunità.

Non possono partecipare al processo di ricerca, selezione e assunzione soggetti che si trovino in situazioni di conflitto di interesse per qualunque motivo, secondo la casistica esemplificata nell'apposito paragrafo del Codice.

Tutela dei beni aziendali

La società ha, tra i propri obiettivi, la protezione, la conservazione di detti beni e la valorizzazione, del proprio patrimonio aziendale, costituito sia da beni materiali (denaro, impianti, macchinari, mezzi di trasporto, immobili, infrastrutture, attrezzature informatiche) che da beni immateriali, quali licenze, brevetti, progetti, tecnologia dei prodotti, *know-how*, informazioni tecniche e commerciali, documenti.

Pertanto, i soggetti che operano per conto della società devono adoperarsi per la salvaguardia, la conservazione e la corretta gestione del patrimonio della società, ed evitarne o impedirne, nei limiti delle proprie possibilità, la sottrazione, il danneggiamento o l'uso illegittimo o improprio.

Il danneggiamento, la sottrazione, l'uso improprio o illegittimo dei beni aziendali, materiali o immateriali, o condotte che favoriscano o consentano, per dolo o per colpa, i suddetti comportamenti sono sanzionati ai sensi del Sistema Disciplinare, oltre che in base alle norme di legge e del CCNL, fatto comunque salvo il risarcimento del danno.

Sistemi informativi

La società, in sintonia con le competenti funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A. ove interessate, adotta meccanismi di sicurezza atti a prevenire l'accesso da parte di soggetti a ciò non abilitati ai propri sistemi informatici ed alle proprie banche dati.

Adotta inoltre sistemi di salvataggio dei dati e di *disaster recovery* al fine di prevenire la perdita o la distruzione, totale o parziale, delle proprie banche dati.

Agli utenti vengono fornite le credenziali necessarie per l'accesso ai sistemi e per il loro utilizzo, nonché per l'accesso ad internet in funzione del ruolo ricoperto.

Essi sono responsabili dell'uso e della riservatezza di dette credenziali.

Devono essere previste barriere all'accesso ai sistemi informativi, in base alle necessità connesse alle diverse funzioni.

Pertanto:

- l'accesso ad informazioni riservate e a dati sensibili e dati personali deve essere consentito solo alle funzioni competenti ed ai soggetti ad esse addetti;
- deve essere inibito l'accesso a siti internet potenzialmente rischiosi, come siti pornografici o pedopornografici, anche a fini di prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti in materia;

L'adozione e l'efficacia delle misure suddette è attuata e monitorata nel tempo a cura delle funzioni competenti della società.

Ciò non esclude la responsabilità degli utenti rispetto al corretto utilizzo dei mezzi informatici loro affidati e dei sistemi ai quali hanno accesso, i quali sono tenuti comunque alla dovuta riservatezza nei casi in cui questa sia prevista in funzione del contenuto dei dati, nonché a non collegarsi a siti il cui contenuto sia incompatibile con il Codice Etico sul piano del rispetto della persona e con i protocolli previsti per la prevenzione dei reati informatici e contro la persona.

Oltre all'accesso a siti a contenuto pornografico o pedopornografico, sono vietate la detenzione, la diffusione e l'esposizione di materiale pornografico o pedopornografico.

Sono in ogni caso vietati e sanzionati ai sensi del Sistema Disciplinare: l'accesso abusivo a sistemi informatici protetti da parte di soggetti a ciò non abilitati, il danneggiamento di dati e programmi informatici, l'indebita diffusione e/o appropriazione di credenziali di accesso.

E' altresì vietato l'utilizzo dei sistemi o strumenti informatici al fine di porre in essere comportamenti collegati a scommesse in campo sportivo o in altri campi, a maggior ragione se in contrasto con quanto previsto dall'art. 25-quaterdecies del decreto (frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati).

Rapporti con i clienti

Si premette che nei rapporti con i clienti occorre anzitutto osservare i protocolli previsti dalla parte speciale del Modello; ciò ai fini della prevenzione dei vari reati presupposto ed in particolare, per quanto riguarda la clientela privata, ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, corruzione tra privati e, nei rapporti con clienti pubblici, dei reati contro la Pubblica Amministrazione.

Si precisa che ciò vale sia per i clienti nazionali che per i clienti esteri, privati o pubblici che siano.

Ciò premesso, sul piano etico i rapporti commerciali devono essere sempre intrattenuti nel rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico: correttezza, trasparenza, affidabilità, veridicità delle informazioni, lealtà.

Non sono ammessi condizionamenti verso il cliente o potenziale cliente attraverso la corresponsione di denaro, regali ed altre utilità, né mediante minacce, ricatti, ritorsioni o altri comportamenti illeciti.

La normale concorrenza nelle attività commerciali, sia che si tratti di trattative che di partecipazioni a gare, viene esercitata attraverso i parametri che caratterizzano l'attività dell'azienda ed i suoi risultati (condizioni economiche, tempi di consegna, qualità, affidabilità), nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e lealtà.

Sono per contro vietati comportamenti di concorrenza sleale, azioni tendenti a mettere in cattiva luce i concorrenti, la diffusione di informazioni non veritiere sia sui servizi offerti dalla società che sui concorrenti.

Allo scopo di evitare infrazioni ai protocolli del Modello, è opportuno che le attività di carattere commerciale vengano svolte esclusivamente dai soggetti a ciò incaricati nell'ambito dell'organizzazione aziendale oltre che, naturalmente, dai Vertici della società.

Rapporti con fornitori, partner, collaboratori esterni e consulenti

Questi soggetti, in occasione di procedure selettive per l'assegnazione di incarichi o ordini, devono essere posti su un piano di pari opportunità; le procedure devono svolgersi secondo criteri di libera e leale concorrenza.

L'assegnazione di incarichi, di ordini di appalto o di forniture deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri professionali, qualitativi, economici, e non deve essere influenzata da favoritismi né discriminazioni di qualsiasi natura.

Prima dell'invito a gara, dell'assegnazione di ordini e incarichi si deve procedere ad una adeguata verifica sul possesso sia dei requisiti tecnico-professionali, di esperienza, consistenza industriale e solidità economico-finanziaria, sia dei necessari requisiti morali in termini di onorabilità e reputazione.

Una volta assegnato l'ordine o conferito l'incarico, i rapporti contrattuali devono essere intrattenuti all'insegna dell'applicazione, da parte di entrambi i soggetti (società e assegnatario) dei seguenti criteri: rispetto e puntuale applicazione delle clausole contrattuali, corrispondenza dell'oggetto della prestazione agli impegni contrattuali, rispetto dei tempi di consegna o di esecuzione da un lato, e dei tempi e delle modalità di pagamento dall'altro, congruità dei corrispettivi economici e loro corrispondenza agli impegni contrattuali.

Oltre all'esperimento di gare, si può procedere ad assegnazione diretta solo in determinati e limitati casi:

- utilizzando il criterio dell'*intuitus personae*, nei casi in cui la prestazione richiesta sia intimamente legata alle caratteristiche professionali e personali del soggetto;
- in caso di particolare urgenza o addirittura di imminente pericolo, mediante il ricorso a soggetti disponibili nei tempi necessari e di comprovata affidabilità;
- nel caso in cui la prestazione necessaria sia ad elevato contenuto tecnologico o richieda una particolare specializzazione, di cui siano in possesso solo fornitori già noti e di comprovata esperienza ed affidabilità in materia;
- in caso di importi particolarmente contenuti.

Sia in caso di procedure competitive che di assegnazione diretta, il relativo procedimento e la fase decisionale sono tracciati e documentati, e la relativa documentazione correttamente archiviata.

L'albo dei fornitori (che comprende le varie categorie di collaboratori, consulenti, appaltatori) è formato, alimentato e mantenuto sulla base di ricerche e verifiche basate su criteri di professionalità, esperienza, provata efficienza, moralità, assenza di coinvolgimento in procedure concorsuali o in procedimenti penali relativi a reati contro il patrimonio, di criminalità organizzata, di impiego di personale irregolare proveniente da paesi terzi, di caporalato.

Non sono ammessi favoritismi né discriminazioni; il conferimento di ordini e incarichi non può essere usato come mezzo di scambio né a vantaggio della società, né a scopi personali.

In particolare, non sono ammessi il conferimento di incarichi o l'assegnazione di ordini allo scopo di favorire gli assegnatari o soggetti ad essi vicini, collegati, graditi o segnalati, al fine di ottenerne in cambio vantaggi o, in caso di soggetti pubblici, atti illegittimi favorevoli alla società.

Gli ordini e gli incarichi non possono essere utilizzati come strumento per veicolare somme di danaro, beni, favori o altre utilità verso soggetti, pubblici o privati, allo scopo di ottenere da parte di questi ultimi vantaggi o, quando si tratti di soggetti pubblici, atti illegittimi favorevoli alla società.

L'oggetto degli ordini e degli incarichi deve essere inerente all'oggetto sociale della società.

Il relativo corrispettivo deve essere congruo rispetto alla prestazione richiesta; ove possibile, esso deve corrispondere a parametri oggettivi come listini merceologici oppure parametri o tariffe professionali. In mancanza di questi riferimenti, devono essere utilizzati parametri come valutazioni correnti di mercato, comparazioni con casi precedenti o analoghi sulla base dell'esperienza aziendale, e simili.

Rapporti con la P.A., con autorità ed enti con funzioni di carattere ispettivo, di vigilanza e controllo e sanzionatorie, con istituzioni nazionali e straniere, sia comunitarie che extracomunitarie, e con l'autorità giudiziaria

Questi rapporti sono tenuti esclusivamente da dirigenti o dipendenti della società espressamente incaricati o da soggetti esterni (come legali o commercialisti), sulla base di espressa delega conferita dai soggetti a ciò abilitati sulla base del sistema di poteri e deleghe.

In detti rapporti i soggetti che operano per conto della società devono mettere in atto esclusivamente comportamenti leciti e improntati a spirito di collaborazione, fornire informazioni e dati completi e veritieri, evitare di occultare situazioni che siano oggetto di verifiche o di indagini, o di fuorviare artatamente i soggetti incaricati delle stesse, consentire loro l'accesso alle informazioni e ai dati in possesso della società ai quali essi abbiano diritto in base alle norme di legge vigenti.

Detti soggetti devono inoltre astenersi dal rilasciare dichiarazioni infedeli, e da ogni condotta che possa costituire corruzione o tentativo di corruzione, pressione indebita o condizionamento mediante promesse, minacce o violenze, finalizzata all'ottenimento di atti contrari ai doveri di ufficio, sia nell'interesse o a vantaggio della società che per interessi personali.

Le norme (con particolare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle norme in materia di trattamenti dei dipendenti, alle norme di carattere contributivo e assicurativo, alle norme in materia tributaria e fiscale ed alle norme in materia di contrabbando in materia di dazi e diritti doganali), le decisioni, le sentenze emesse dalle autorità pubbliche devono essere rispettate, osservate ed eseguite secondo le previsioni di legge; nei casi in cui le stesse non siano ritenute corrette, eque o adeguatamente motivate, si ricorre con i mezzi di impugnazione previsti dalla legge, evitando ogni forma di elusione, di inosservanza o di contrasto con modalità non legittime.

Si ricorda che è vietato indurre i soggetti chiamati a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria a vario titolo (testi, rappresentanti aziendali, persone informate sui fatti) a rendere dichiarazioni false o comunque non veritiere o incomplete, oppure ad occultare, nascondere, sottacere o distorcere fatti, circostanze e documenti a loro conoscenza.

Rapporti con partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e associazioni

La politica della società non prevede l'erogazione di contributi di alcun genere, in forma diretta o indiretta, né in chiaro né con modalità occulte, a favore di partiti e movimenti politici, organizzazioni o comitati aventi finalità politiche (dichiaratamente o implicitamente, anche quando si presentino sotto forma di organizzazioni, fondazioni, movimenti culturali e simili), organizzazioni sindacali, né a loro esponenti, rappresentanti o candidati o comunque a soggetti ad essi riconducibili o graditi o da essi suggeriti.

Non sono ammesse condotte finalizzate a condizionare o ad esercitare pressioni indebite nei confronti di soggetti ed esponenti politici o sindacali, sia nell'interesse o a vantaggio della società (aggravante, perché può comportare illecito amministrativo per la stessa) che, comunque, per interesse personale.

I divieti di cui sopra si estendono anche verso altre associazioni portatrici di interessi di categoria (come ad es. associazioni di categoria - ad esclusione della corresponsione delle quote dovute alle associazioni datoriali di appartenenza - associazioni ambientaliste, associazioni di consumatori) verso le quali detti contributi potrebbero apparire come favoritismi verso alcune categorie e discriminatori verso altre, o configurarsi come pressioni indebite al fine di ottenere atteggiamenti benevoli verso la società.

I rapporti con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali sono demandati esclusivamente ai soggetti (della società e di JSW Steel Italy Piombino S.p.A.) a ciò espressamente delegati nell'ambito dell'organizzazione aziendale; detti rapporti devono intrattenuti all'insegna dei principi di correttezza e lealtà, in applicazione di quanto previsto dalla legge, dai contratti e dagli accordi aziendali.

In azienda è vietato lo svolgimento di attività e propaganda politica e l'uso per scopi politici di strumenti, anche informatici, e documenti resi disponibili dalla società o dei quali abbiano la disponibilità in ragione della loro attività.

I destinatari che si trovino ad esprimere opinioni e posizioni politiche al di fuori dell'attività lavorativa devono fare in modo che risulti chiaramente che le stesse sono espresse a titolo personale e non impegnano in alcun modo la società.

Rapporti con il socio e con altre società del gruppo

Detti rapporti sono improntati a lealtà, correttezza, trasparenza nelle comunicazioni, veridicità e completezza delle informazioni e dei dati in applicazione dei corretti principi contabili, rispetto dei ruoli; essi devono coniugare la necessaria autonomia gestionale della società ed i poteri di controllo dei soci, nel rispetto delle norme nazionali dettate dal codice civile e dalle leggi speciali in materia, dell'Unione Europea nonché internazionali nel caso di rapporti con soggetti esteri.

Rapporti con i mezzi di informazione

La gestione dei rapporti con i mezzi d'informazione è improntata a criteri di correttezza e lealtà; è assicurata l'imparzialità verso i diversi organi di informazione, evitando forme di favoritismo o discriminazione.

I rapporti in questione sono tenuti esclusivamente dai soggetti a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione aziendale e di gruppo, e rispondono ai criteri dettati dalla politica aziendale e di gruppo in materia di relazioni esterne.

Ferma restando la veridicità delle informazioni fornite, i soggetti che intrattengono rapporti con organi di informazione devono tener conto, pur nel rispetto delle esigenze informative di detti organi e dell'opinione pubblica, delle esigenze di

riservatezza della società; si deve pertanto evitare di fornire informazioni che possano pregiudicare in qualche modo la società.

Comportamenti dei dirigenti, dei responsabili di funzione e dei soggetti addetti a ruoli di coordinamento

Detti soggetti sono tenuti a:

- promuovere, anche mediante l'esempio personale, la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico presso i propri collaboratori, facendo passare il messaggio secondo il quale l'applicazione dei protocolli del Modello e i principi e le norme di comportamento fa parte dei doveri connessi alla prestazione lavorativa e, pertanto, del rapporto sinallagmatico tra datore di lavoro e lavoratori;
- tra i criteri utilizzati per la selezione di dipendenti e collaboratori (assunzioni, affidamento di incarichi, promozioni) è opportuno, nei limiti consentiti, inserire anche la loro affidabilità circa l'osservanza del Codice Etico, sulla base delle esperienze, delle referenze, dei comportamenti;
- segnalare puntualmente e tempestivamente al superiore gerarchico, all'OdV o in base ai canali allestiti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto, infrazioni al Modello e/o al Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza, direttamente o tramite altri;
- intervenire tempestivamente qualora riscontrino condotte non conformi al Modello e/o al Codice Etico;

tutelare la riservatezza dei dipendenti o collaboratori che segnalino violazioni del Modello e/o del Codice Etico, astenendosi da atti ai quali possano conseguire ritorsioni o comunque ripercussioni negative nei loro confronti in funzione della segnalazione effettuata. **Si rammenta infatti che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 nella nuova formulazione, sono vietati atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che segnalino illeciti, violazioni ed infrazioni al Modello. In proposito, si rinvia all'apposita sezione "Whistleblowing" contenuta nella Parte Speciale. Tali atti costituiscono infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare, cui si rinvia, unitamente a quanto previsto nell'apposita sezione "Whistleblowing" contenuta nella Parte Speciale.**

Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001, comma 2-bis

Esplicitando con maggiore analiticità quanto sinteticamente previsto nell'ultimo capoverso del paragrafo che precede, si espongono di seguito le norme di comportamento alle quali i destinatari del Modello devono uniformarsi, in funzione del ruolo rivestito e del proprio rapporto con la società.

Chiunque, in ragione del proprio ufficio, venga a conoscenza di illeciti o infrazioni al Modello, è tenuto a segnalarli all'OdV o comunque secondo i canali all'uopo allestiti dalla società.

Ove la segnalazione non sia effettuata direttamente all'OdV, il soggetto che riceve la segnalazione è comunque tenuto ad inoltrarla all'OdV.

Il soggetto che riceve la segnalazione, l'OdV ed eventuali altri soggetti che ne vengano a conoscenza, sono tenuti a mantenere, assicurare e tutelare la riservatezza del segnalante, **nonché del soggetto segnalato.**

Inoltre, la società deve astenersi dall'adottare, far adottare o consentire provvedimenti a carattere ritorsivo, discriminatorio o comunque lesivo nei confronti del segnalante.

Per parte sua, il segnalante deve, prima di inoltrare la segnalazione, verificare la fondatezza dei fatti e delle circostanze che ne sono oggetto, rispettando il principio di buona fede.

Sono severamente vietate, e sanzionate ai sensi del sistema disciplinare, eventuali segnalazioni palesemente infondate, tanto più se inoltrate allo scopo di ledere altri soggetti, e/o di trarne vantaggio.

Razzismo e xenofobia

I comportamenti dei destinatari del Modello sono improntati al massimo rispetto per i valori di eguaglianza e parità tra tutti gli esseri umani.

Sono vietati atti, azioni, comportamenti a carattere discriminatorio in ragione di differenze di carattere sessuale, etnico, sociale, politico o religioso.

Coloro che vengano a conoscenza di comportamenti in contrasto con i suddetti principi, norme e divieti, devono segnalarli secondo i canali messi a disposizione dalla società, ferme le tutele previste dall'art. 6, comma 2-bis.

PARTE TERZA - COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE, VIOLAZIONI E SANZIONI

Comunicazione, formazione e informazione

La società provvede alla diffusione del Modello e del Codice Etico presso tutti i destinatari, assicurandosi che gli stessi ne prendano conoscenza.

Il Modello, comprensivo del Codice Etico, è pertanto reso disponibile in formato elettronico o in forma a seconda delle situazioni logistiche, sì da renderne agevole l'accesso da parte di tutti i destinatari.

I destinatari attestano, sottoscrivendo apposita dichiarazione, di averne preso visione, di averne a disposizione copia (in formato cartaceo o elettronico), e si impegnano alla loro osservanza.

La società provvede, anche su suggerimento dell'Organismo di Vigilanza, a programmare ed attuare le azioni informative e formative ritenute necessarie per consentire ai destinatari l'effettiva conoscenza e la piena comprensione del Modello e del Codice Etico.

In occasione di avvicendamenti negli organi sociali e di inserimento di nuovo personale, la società provvede a fornire una copia del Modello e del Codice Etico ai nuovi componenti ed ai nuovi dipendenti, i quali rilasciano nell'occasione apposita dichiarazione attestante la presa visione dei documenti in questione, la loro disponibilità e l'impegno alla loro osservanza.

Copia del Modello, comprensiva del Codice Etico, viene inserita sul sito internet della società. Di ciò sono informati il socio, le altre società del gruppo, i vari interlocutori (*stakeholders*) della società (collaboratori, fornitori, clienti e terzi in generale), i quali possono pertanto prenderne visione e consultarli.

I contratti e gli ordini verso collaboratori, consulenti e fornitori contengono apposite clausole di impegno al rispetto del Modello e del Codice Etico e stabiliscono le conseguenze sul piano contrattuale in caso di inosservanza.

Sistema sanzionatorio

Le condotte poste in essere in violazione delle previsioni del Modello e del Codice Etico costituiscono, fermi restando eventuali ulteriori profili di responsabilità, infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello e comportano l'irrogazione delle sanzioni ivi previste.

Quanto ai dipendenti, tali violazioni costituiscono infrazione disciplinare ai sensi del CCNL di appartenenza e dell'art. 7 della L. n. 300/70.

Per quanto riguarda collaboratori, consulenti e fornitori, dette violazioni integrano inadempimento contrattuale, stanti le succitate clausole inserite nei rispettivi contratti che impegnano detti soggetti all'osservanza del Modello, e possono dar luogo alle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare del Modello, oltre che a ripercussioni sul piano contrattuale, fino alla risoluzione del contratto, salvo il risarcimento del danno.

Anche l'inosservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei componenti degli organi sociali integra parimenti infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare, e comporta l'applicazione delle sanzioni specificatamente previste.

Segnalazioni di violazione del Codice etico

Chiunque dei destinatari venga a conoscenza di infrazioni al Codice Etico è tenuto a segnalarle all'OdV o ai soggetti previsti dai canali predisposti dalla società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, a loro volta tenuti comunque a renderne edotto l'OdV.

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234

Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



SISTEMA DISCIPLINARE

GSI Lucchini S.p.A

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C. S. €2.736.000,00 C. F. e P.IVA 01189370495 R.E.A Livorno n. 105234
Largo Caduti sul Lavoro 21, 57025 Piombino (Li) Italy Tel +39.0565.64661 Fax +39.0565.64662 email gsilucchini@pec.jswitaly.com



Parte generale

Il Sistema Disciplinare, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 7 del decreto, sanziona le violazioni dei protocolli, delle prescrizioni e dei divieti del Modello e del Codice Etico; come previsto dal suddetto articolo, costituisce un elemento essenziale ai fini dell'idoneità del Modello a costituire un'esimente rispetto alla responsabilità amministrativa della società in caso di commissione di reati presupposto.

Il Sistema Disciplinare si affianca, senza sostituirla, alle norme di legge applicabili, a seconda dei casi, alle diverse tipologie dei rapporti intercorrenti tra i destinatari del Modello e la società: componenti degli organi sociali, dirigenti e altri dipendenti, fornitori, collaboratori, consulenti.

Per quanto riguarda i dirigenti e gli altri dipendenti, si affianca altresì ai rispettivi CCNL che assieme alle norme di legge restano, anche per gli aspetti di carattere disciplinare e sanzionatorio, la fonte primaria che regola il rapporto di lavoro.

In altri termini, con riguardo ai lavoratori dipendenti il Sistema Disciplinare, lungi dal costituire una fonte sostitutiva dei CCNL applicabili che mantengono piena efficacia nei confronti dei dipendenti appartenenti alle rispettive categorie, ne rappresenta una fonte integrativa, lasciando inalterato il sistema sanzionatorio dagli stessi previsto.

I contratti nazionali collettivi applicabili sono, per i dirigenti il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e, per gli altri dipendenti, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti. L'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare è pertanto armonizzata con le norme di legge (con particolare riferimento alla L. 300/1970) e del contratto collettivo applicabile, anche per quanto riguarda le procedure di contestazione. Parimenti, l'impugnazione delle sanzioni inflitte ai sensi del Sistema Disciplinare avviene secondo le modalità stabilite dalle suddette norme.

Tanto premesso, si passa a definire i soggetti ai quali sono applicabili le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare; essi, in pratica, coincidono con i soggetti destinatari del Modello, in qualunque posizione operino e qualunque sia il loro rapporto con la Società.

Tali soggetti sono così classificati:

- i componenti degli organi sociali;
- i soggetti in posizione apicale;
- i dirigenti;
- gli altri dipendenti;
- i terzi destinatari: appaltatori, fornitori, collaboratori, consulenti, partner e, per certi aspetti, i clienti.

I suddetti soggetti sono passibili di incorrere nelle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare quando pongano in essere condotte in contrasto o in violazione rispetto ai protocolli, prescrizioni e divieti del Modello e del Codice Etico.

Le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare sono proporzionate all'infrazione commessa, e graduate in funzione dei seguenti criteri:

- gravità;
- ricorrenza e ripetitività;

- recidività;
- tipologia del rapporto intercorrente tra il soggetto e la società.

Ai fini della gravità, sono rilevanti i seguenti aspetti:

- si deve distinguere tra l'ipotesi che l'infrazione sia stata commessa per **colpa** o con **dolo**. Si parla di colpa nel caso in cui l'inosservanza del Modello sia dovuta a negligenza, disattenzione, superficialità; naturalmente, la colpa grave comporta sanzioni più severe rispetto alla colpa lieve. Si ravvisa dolo, che comporta l'applicazione di sanzioni di maggior gravità, nel caso in cui vi sia stata volontà di contravvenire al Modello ed alle sue prescrizioni;
- si deve distinguere tra l'ipotesi che l'infrazione comporti o meno, la commissione di uno dei reati presupposto ex 231, o se comunque sia tale da poter favorire o abbia effettivamente favorito la commissione di un reato presupposto, nel qual caso la sanzione sarà più severa;
- se l'infrazione sia tale da impedire o ostacolare, o abbia effettivamente impedito o ostacolato, la scoperta o la prevenzione di un reato presupposto;
- se la stessa condotta abbia comportato una pluralità di infrazioni;
- se nella commissione dell'infrazione vi sia stato il concorso di più soggetti, ferma restando la valutazione della responsabilità di ciascuno degli autori dell'infrazione;
- se vi siano per la società conseguenze negative, e di quale entità, a causa o a seguito dell'infrazione.

In generale, l'inosservanza delle norme, dei protocolli e delle procedure in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, di tutela dell'ambiente e di tutela della dignità personale costituisce circostanza aggravante, in quanto lede il principio generale della salvaguardia dell'integrità psico-fisica della persona.

Parimenti, sono ritenute **gravi le infrazioni alle disposizioni di cui all'art. 6, comma 2-bis del decreto, così come modificato dal D. Lgs. 24/2023**, per quanto riguarda sia la tutela della riservatezza del segnalante, sia il divieto di adozione di azioni ritorsive o discriminatorie nei suoi confronti, sia il divieto di segnalazioni infondate o non veritiere. Dette infrazioni sono sanzionate **in base alle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare, ove commesse da parte di tutte le categorie comprese nella parte speciale del presente Sistema Disciplinare.**

In ogni caso, sono considerate infrazioni gravi tutte quelle espressamente definite come tali nel Modello.

Costituiscono inoltre circostanze aggravanti la ricorrenza e ripetitività, se cioè l'infrazione sia stata compiuta più volte nell'ambito della stessa area organizzativa, della stessa funzione o della stessa attività; l'aggravante riguarda sia i soggetti che hanno commesso l'infrazione, sia chi ricopre ruoli di coordinamento o di controllo nell'area interessata.

Si ha recidiva quando lo stesso soggetto si rende responsabile più volte nel tempo della stessa infrazione (recidiva specifica) o di infrazioni diverse. La rispettiva gravità (in genere maggiore in caso di recidiva specifica) si valuta in base dei singoli episodi. Con riguardo ai dipendenti, in applicazione dell'art. 7, ultimo comma, della legge 300/1970, si è in presenza di recidiva quando l'infrazione viene ripetuta nell'arco di due anni.

Per quanto riguarda tutti gli altri soggetti, sono considerati recidivi coloro i quali abbiano già commesso in precedenza infrazioni al Modello, o che siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, per reati presupposto previsti dal decreto.

Ai fini della valutazione della gravità dell'infrazione, si tiene inoltre conto del rapporto tra la società e il soggetto che l'ha commessa, nonché del ruolo ricoperto, e cioè se si tratti di soggetto in posizione apicale o di soggetto sottoposto all'altrui direzione, ai sensi degli artt. 5, 6 e 7 del decreto.

Il procedimento di contestazione degli addebiti è avviato a seguito della segnalazione di una infrazione al Modello o al Codice Etico in esso contenuto pervenuta all'OdV, o di una infrazione rilevata dallo stesso OdV, oppure dalla segnalazione pervenuta attraverso uno dei canali predisposti dalla società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto.

In ogni caso, i destinatari che vengano a conoscenza di una violazione del Modello ne informano tempestivamente l'OdV, o uno dei soggetti previsti dei canali predisposti dalla società ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto, i quali a sua volta ne danno comunicazione tempestiva alla società.

Si rammenta che a favore dei soggetti segnalanti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 si applicano le tutele previste dall'art. 6, comma 2-bis del decreto; la disapplicazione di dette tutele costituisce a sua volta infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare.

Costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare l'inoltro di segnalazioni che si rivelino infondate; la relativa gravità sarà valutata in funzione del fatto che la segnalazione infondata sia stata inoltrata per colpa lieve, colpa grave o dolo.

L'OdV, preliminarmente, verifica se l'episodio o la circostanza contenuti nella segnalazione siano fondate, e se rientrino nel suo ambito di competenza.

Una volta accertato che la violazione rientra nel proprio ambito di competenza, l'OdV compie le proprie indagini secondo le modalità previste nella sezione "Statuto e Disciplina dell'OdV". All'esito dell'istruttoria, l'OdV comunica le relative risultanze e le proprie valutazioni con relazione trasmessa al CdA, formulando se del caso proposte, adeguatamente motivate, circa l'adozione di una sanzione ai sensi del Sistema Disciplinare. Le fasi relative al procedimento disciplinare, dalla contestazione dell'infrazione all'adozione, comunicazione e applicazione della sanzione sono direttamente curate dalle competenti funzioni della società, di concerto con quelle di JSW Steel Italy Piombino S.p.A. nei casi in cui ciò sia previsto.

Dal fatto che, come detto, il Sistema Disciplinare costituisce una fonte integrativa rispetto alle norme di legge ed ai contratti collettivi, discendono le seguenti conseguenze:

- in caso di infrazione accertata, le sanzioni previste si applicano anche qualora il suo autore non sia stato sottoposto a procedimento penale per la commissione di un reato presupposto, o non sia stato per esso condannato, o anche se la società non sia stata incolpata a seguito della commissione di detto reato, circostanze queste che possono costituire aggravanti ai fini della severità della sanzione;
- in caso di applicazione di sanzioni ai sensi del Sistema Disciplinare, restano disponibili per il soggetto sanzionato i diritti e le tutele - anche con riferimento ai mezzi ed alle modalità di impugnazione - previsti da norme di legge, regolamenti, contratti collettivi, accordi aziendali;

- per quanto eventualmente non disciplinato dal Sistema Disciplinare, si applicano le norme di legge, i regolamenti, i contratti collettivi, gli accordi e le normative aziendali.

Diffusione del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, essendo parte integrante del Modello, ha la stessa diffusione di quest'ultimo.

La società provvede affinché esso sia conosciuto da tutti i destinatari.

Limitatamente alla parte che riguarda le sanzioni disciplinari verso i dipendenti, esso viene anche affisso nelle apposite bacheche aziendali.

Le parti che riguardano le sanzioni verso terzi (appaltatori, fornitori, consulenti), per quanto di competenza, vengono espressamente richiamate nei relativi ordini o lettere d'incarico.

Si rammenta che a favore dei soggetti segnalanti infrazioni al Modello si applicano le tutele previste dall'art. 6, comma 2-bis del decreto; la disapplicazione di dette tutele costituisce a sua volta grave infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare.

Parimenti, costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

Parte speciale

Componenti degli organi sociali

La violazione del Modello, ivi compreso il Codice Etico, da parte di amministratori e sindaci della società dà luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- richiamo scritto con diffida dal porre in essere ulteriori violazioni del Modello;
- decurtazione del compenso fino ad un massimo del 50% degli emolumenti ancora a percepirsi al momento della contestazione;
- revoca dell'incarico.

Le suddette sanzioni si applicano in via gradata in funzione della gravità, della ricorrenza e della recidività della violazione, in applicazione dei criteri di cui alla parte generale del Sistema Disciplinare.

Esse sono adottate in base ai poteri attribuiti dalla legge e dalle delibere assembleari e consiliari.

La procedura di contestazione degli addebiti e di irrogazione ed applicazione delle sanzioni è la seguente:

L'OdV, una volta venuto a conoscenza della violazione sulla base delle verifiche effettuate o delle segnalazioni pervenute da parte degli organi societari, delle strutture aziendali o di terzi, ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per il tramite del Presidente e/o dell'A.D., ed al Presidente del Collegio Sindacale.

La comunicazione, corredata dalla documentazione a supporto, contiene la descrizione della violazione, nonché dei fatti e delle circostanze in cui è maturata, l'individuazione del presunto autore, l'indicazione della parte del Modello oggetto della violazione.

All'esito dell'indagine, ne comunica le risultanze al CdA mediante apposita relazione contenente, se l'infrazione è confermata, l'eventuale proposta, adeguatamente motivata, di adozione di sanzioni disciplinari, sulla base della gravità dell'infrazione secondo i criteri stabiliti nella parte generale del Sistema Disciplinare; detta proposta, pur essendo vincolante, è tenuta in considerazione da parte dell'organo che dovrà assumere la relativa decisione.

Il CdA si riunisce per deliberare in proposito secondo le procedure di legge, con procedura d'urgenza nel caso che la natura della violazione e/o il ruolo ricoperto dall'autore della violazione lo richiedano, e comunque non oltre trenta giorni di calendario dal ricevimento della comunicazione trasmessa dall'OdV ai sensi del periodo che precede, ponendo altresì all'ordine del giorno la convocazione del soggetto o dei soggetti indicato/i dall'OdV e la relativa motivazione.

La convocazione viene, contestualmente alla convocazione del CdA, trasmessa per iscritto ai soggetti oggetto della stessa; essa contiene i motivi della convocazione e gli addebiti contestati, con l'invito ad avvalersi della facoltà di esporre in quella sede, verbalmente o per iscritto, la propria versione dei fatti e le eventuali controdeduzioni rispetto alle contestazioni.

L'OdV può essere invitato a partecipare alla seduta, mediante comunicazione scritta contestuale alla convocazione contenente l'indicazione dell'ordine del giorno.

Nel corso della seduta si provvede a sentire l'interessato/gli interessati verbalizzandone le dichiarazioni, ad acquisire agli atti le eventuali osservazioni e controdeduzioni formulate per iscritto; se gli elementi disponibili sono ritenuti sufficienti,

il CdA delibera in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti ai sensi del presente Sistema Disciplinare, tenuto conto del parere, ancorché non vincolante, espresso dall'OdV.

Qualora sia ritenuto necessario, il CdA dispone un supplemento di istruttoria mediante l'acquisizione di ulteriori elementi e/o l'effettuazione di ulteriori approfondimenti, in tal caso tenendo aperta la seduta avviata o rinviando ad una nuova seduta, da tenersi nel più breve tempo possibile.

Qualora la sanzione consista nella decurtazione del compenso o nella revoca del mandato, il CdA provvede senza indugio alla convocazione dell'Assemblea, che delibera in merito su proposta del CdA.

Il provvedimento sanzionatorio adottato viene comunicato per iscritto agli interessati a cura del CdA, che dispone altresì per la relativa applicazione.

L'OdV, presente alla riunione del CdA o, in caso di assenza, informato dal Presidente dello stesso o dall'AD, verifica l'applicazione della sanzione adottata.

Si rammenta che tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Soggetti in posizione apicale

Allo stato, in base all'attuale assetto societario ed organizzativo, sono certamente da ritenersi soggetti in posizione apicale, secondo la definizione data dall'art. 5, comma 1 lettera a) del D. 231/2001, il Presidente ed i Procuratori delegati per l'esercizio delle funzioni oggetto della stessa procura, nonché coloro che sono collocati nella prima linea di dipendenza.

Alla carica di Presidente (così come ai componenti del Collegio Sindacale) si applicano le sanzioni previste per i componenti degli organi sociali. Anche qualora un soggetto sia, oltre che componente dell'organo amministrativo, dirigente di altra società, si ritiene che la qualità di componente dell'organo di gestione prevalga sulla qualifica contrattuale.

Nel caso in cui, invece, si debba procedere disciplinarmente verso soggetti che cumulino in sé la qualifica di "apicale" e quella di dirigente (anche se di altra società), ma non ricoprano cariche in organi sociali, si applicano le sanzioni e le procedure di cui al paragrafo che segue.

Si rammenta che anche tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Dirigenti

Data la peculiarità della categoria, ai fini del procedimento di contestazione degli addebiti e dell'adozione ed applicazione delle sanzioni si applicano le previsioni di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, cui si fa pertanto espresso rinvio.

In caso di infrazione rilevata direttamente dall'OdV o di segnalazione dallo stesso ricevuta, o pervenuta attraverso i canali predisposti ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto, l'organismo ne verifica l'attendibilità e procede alle relative indagini.

Ove dall'indagine emerga la fondatezza della rilevazione o segnalazione, l'OdV trasmette al CdA la relazione contenente le relative risultanze, la valutazioni circa l'infrazione, la relativa entità e formula, se del caso, proposta di adozione di sanzioni disciplinari; il CdA attiva, all'uopo, le strutture aziendali competenti per il tramite del Presidente.

Le strutture competenti procedono, ai sensi di legge e di contratto, alle sanzioni disciplinari eventualmente da comminarsi sulla base di quanto stabilito nella fase precedente, nel rispetto del sistema di poteri e deleghe e del contratto collettivo.

Anche in relazione a tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, si rammenta che essi possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Personale dipendente non dirigente

Rientra in questa categoria tutto il personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, dipendente dalla società ed al quale è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro - settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti.

L'attivazione della procedura avviene secondo le modalità riportate nella precedente sezione.

Il procedimento di contestazione degli addebiti, la natura delle sanzioni ed il processo di irrogazione ed applicazione della sanzione sono (nell'ambito della più generale disciplina di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970) quelli di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti applicato dalla società, cui si fa espresso rinvio anche ai fini delle sanzioni, che sono le seguenti:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10, che si riporta di seguito.

Sono comunque fatte salve le norme di legge in materia di licenziamenti individuali. In proposito, si riporta il testo del relativo articolo del CCNL:

Art. 10 - Licenziamenti per Mancanze

A) Licenziamento con Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- insubordinazione ai superiori;**
- sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;**

- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento Senza Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto nell'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

N.B. L'art. 11 del CCNL, cui si rinvia, prevede anche la possibilità di disporre la sospensione cautelare non disciplinare per un periodo massimo di sei giorni in caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B9 dell'art. 10 (senza preavviso).

Terzi

In via normale, e fatte salve le espresse eccezioni di seguito indicate, i terzi (dovendosi intendersi per tali, in via esemplificativa e non esaustiva: consulenti, fornitori, procuratori, institori, mandatari, agenti, *partners* commerciali, ed in generale tutti quei soggetti abilitati ad agire in nome e per conto di GSI LUCCHINI) sono tenuti all'osservanza del Codice Etico e del Modello per le parti di pertinenza; pertanto, essi sono soggetti al presente Sistema Disciplinare per i comportamenti posti in essere in violazione o in contrasto con i principi e le norme di comportamento ivi contenuti.

Sanzioni

Le sanzioni previste nei confronti dei terzi sono le seguenti:

- biasimo scritto, da comunicarsi mediante lettera;

- biasimo scritto con diffida a non incorrere in ulteriori infrazioni al Modello o al Codice Etico;
- riduzione del corrispettivo della prestazione contrattualmente previsto, mediante l'applicazione di una penale, nella misura esplicitamente indicata nel contratto o nella lettera di incarico;
- risoluzione del contratto.

Dette sanzioni sono riportate in una appendice al contratto o alla lettera di incarico (v. allegati al Modello), nella quale il terzo si impegna all'osservanza del Codice Etico e del Modello per quanto di pertinenza; tali documenti sono allegati in copia al contratto o comunque è data notizia circa la reperibilità degli stessi sul sito internet della società.

Ferma restando l'applicazione delle suddette sanzioni, è fatto salvo il diritto della società al risarcimento del danno eventualmente subito.

Una situazione a parte è costituita dai rapporti con i clienti. Infatti, i reciproci rapporti di forza sul piano contrattuale non consentono, in generale, l'applicazione dei loro confronti del sistema disciplinare e dell'applicazione delle relative sanzioni. Peraltro, nel caso in cui un cliente ponga in essere condotte tale da integrare gli estremi di reati presupposto di particolare gravità, la società potrà agire di conseguenza, escludendo di intrattenere rapporti contrattuali con quel soggetto per il futuro e rivalendosi sullo stesso nel caso la sua condotta abbia comportato danni per la società.

A titolo di esempio, si consideri l'ipotesi in cui una società cliente sia adibita, all'insaputa di GSI Lucchini, al riciclaggio di denaro di illecita provenienza: al momento in cui dovesse emergere tale circostanza, GSI Lucchini dovrà interrompere i rapporti con quel cliente, riservandosi di rivalersi nel caso che la condotta delittuosa dallo stesso posta in essere la coinvolga in un procedimento penale o comunque le procuri danni di immagine e sul piano commerciale, nel settore di mercato in cui opera.

Contestazione degli addebiti ai terzi, e di irrogazione ed applicazione delle sanzioni

La procedura si avvia secondo quanto indicato nella parte generale del Sistema Disciplinare.

Una volta ricevuta la relazione dell'OdV, corredata della documentazione di supporto e contenente la proposta di eventuali sanzioni, il CdA inoltra tempestivamente il tutto al Presidente, per l'adozione degli opportuni provvedimenti a cura delle strutture aziendali competenti.

La società provvede pertanto, per il tramite delle strutture competenti e con la dovuta tempestività compatibilmente con i necessari eventuali ulteriori approfondimenti, a comunicare per iscritto al terzo gli addebiti mossi invitandolo, ove lo ritenga necessario, a fornire eventuali chiarimenti o controdeduzioni.

La decisione sulla sanzione da adottare, tenuto conto del parere espresso dall'OdV, ancorché non vincolante, viene assunta sulla base del sistema di poteri e deleghe in vigore.

A seguito della decisione assunta, si provvede a comunicare al terzo i provvedimenti adottati ed all'applicazione di una delle sanzioni sopra riportate.

All'OdV devono sempre essere comunicate le sanzioni che siano state eventualmente adottate ai sensi del Sistema Disciplinare.

APPENDICE

Testo D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al **10 ottobre 2023**)

Elenco reati nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al **10 ottobre 2023**)

Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse

Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

Mappatura dei rischi (*)

(*) Si riporta quanto già contenuto nel precedente aggiornamento in quanto, ancorché il quadro societario sia modificato, le aree di rischio relative alle singole attività possono comunque ritenersi attuali.

Quanto alle norme in materia di beni culturali e paesaggistici, l'indice di probabilità di commissione è da ritenersi valorizzabile con indice 3.

Sono a rischio alquanto elevato, in caso di committenza pubblica, i reati di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p., relativi alle gare pubbliche ed alle licitazioni private gestite da soggetti pubblici, introdotti nell'art. 24 del D. Lgs. 231/2001 ad opera della L. 137/2023, trattati nelle apposite sezioni del Modello.