

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Aggiornamento: Novembre 2022

1

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitally.com For sales piombinologisticssales@jswitally.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



**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 9 Dicembre 2022

Chairman

Virendar Singh Bubbar

Sommario

PARTE GENERALE	6
Premessa.....	7
Quadro normativo di riferimento e “sistema normativo 231”.....	7
Costituzione della società e linee di gestione della stessa.....	14
L’assetto societario, l’oggetto sociale, la struttura, i poteri e le deleghe.....	16
Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato in Piombino Logistics S.p.A. - A Jsw Enterprise -	20
L’Organismo di Vigilanza di Piombino Logistics S.p.A- A Jsw Enterprise-.....	22
Il Codice Etico	26
Il sistema disciplinare.....	30
Comunicazione, informazione e formazione. Aggiornamento del Modello.....	31
PARTE SPECIALE	32
Premessa.....	33
Criteri generali su cui si basano i protocolli ed i controlli a presidio.....	33
Reati presupposto, condotte tali da comportarne potenzialmente la commissione ed attività a rischio reato, protocolli e controlli a presidio	36
Protocolli e controlli a presidio relativi ai reati a maggior rischio di commissione ed alle rispettive aree sensibili	44
REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	45
REATI SOCIETARI	51
DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DEI DATI PERSONALI	56
SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	59
DELITTI CONTRO LA PERSONALITA’ INDIVIDUALE	60
SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO - D. Lgs. 81/2008 - D. Lgs. 106/2009	61
ACQUISTO DI BENI E SERVIZI - CONFERIMENTO DI INCARICHI E CONSULENZE	76
DELITTI DI CRIMINALITA’ ORGANIZZATA	77
RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITA’ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE’ AUTORIZZAZIONE, INDEBITO UTILIZZO E DETENZIONE DI MEZZI DI PAGAMENTO	79
REATI AMBIENTALI - ECOREATI	83
IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E’ IRREGOLARE - Art. 25-duodecies	93
RAZZISMO E XENOFOBIA - Art. 25-terdecies	95
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	96

REATI TRIBUTARI - Art 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001.....	98
REATI IN MATERIA DI CONTRABBANDO - Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001	100
Delitti contro il patrimonio culturale - Art. 25-septiesdecies	102
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici - Art. 25- duodevicies.....	104
WHISTLEBLOWING - Art. 6 D. Lgs. 231/2001.....	107
STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	109
CODICE ETICO	121
SISTEMA DISCIPLINARE	149
APPENDICE	161

APPENDICE

Testo D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 23 marzo 2022)

Elenco reati nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 23 marzo 2022)

Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse

Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

Mappatura dei rischi - Note (*)

(*) Si rimanda a 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.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE GENERALE

Premessa

Questo aggiornamento si è reso necessario a seguito di ulteriori innovazioni legislative intervenute successivamente all'aggiornamento precedente, che hanno integrato e modificato il testo del D. Lgs. 231/2001, introducendo nuovi reati presupposto. In particolare, con la L. 22/2022, sono stati inseriti i seguenti 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*.

Quadro normativo di riferimento e “sistema normativo 231”

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Il D. Lgs. 231/2001, contenente la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, è stato emanato l'8 giugno 2001.

La norma, emanata in attuazione della delega di cui alla Legge n. 300 del 29 settembre 2000, ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano.

In particolare, si tratta: della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; della Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

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

La portata innovativa del decreto in parola è di grande rilievo, in quanto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano viene posta a carico degli enti una forma di responsabilità denominata amministrativa, peraltro assimilabile ad una responsabilità penale, fino ad allora ritenuta esclusa sulla base dell'art. 27 Cost., secondo il quale la responsabilità penale è personale (da cui il brocardo latino *societas delinquere non potest*). Si precisa che per “enti”, ai fini della norma in oggetto, 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 di che trattasi nasce in caso di commissione, nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, 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

Si precisa che la responsabilità dell'ente si configura solo quando siano stati commessi, dai soggetti di cui sopra, i reati espressamente previsti dal decreto stesso (in base al principio di legalità), e solo 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 sarà/saranno perseguibile/i solo il/i soggetto/i fisico/i che abbia/no compiuto il reato. Anzi, qualora dalla commissione del reato derivi addirittura un danno per l'ente, lo stesso sarà da considerarsi parte lesa.

L'ambito dei reati presupposto si è venuto notevolmente ampliato nel tempo, cosicché una norma nata, in origine, al precipuo (ancorché non esclusivo) scopo di prevenire e combattere la corruzione ed i reati in materia economica e finanziaria, si è ampliata fino a ricomprendere tipologie di reato del tutto diverse.

Le tipologie di reato indicate dal decreto sono, in sintesi, 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
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- delitti contro la personalità individuale, ivi compreso il c.d. reato di caporalato

8

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Itd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



- 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 (introdotti con la legge 19 dicembre 2019, n. 157 ed ampliati 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 state disposte dal giudice in applicazione del decreto.

La competenza in materia dei reati in questione ai fini dell'accertamento della responsabilità dell'ente è demandata al giudice penale investito del procedimento relativo ai reati commessi dalla persona fisica.

In appendice si riportano sia il testo aggiornato del D. Lgs. 231/2001 che l'elenco dettagliato dei reati rilevanti ai fini del decreto stesso (reati presupposto)

Sanzioni

Si riepilogano, in sintesi, le tipologie di sanzioni previste dal decreto a fronte della commissione dei reati suddetti, o del relativo tentativo.

- Sanzioni pecuniarie. Tali sanzioni (da distinguersi rispetto all'eventuale risarcimento del danno) sono determinate dal giudice sulla base di un sistema di quote (da un minimo di cento ad un massimo di mille) di importo compreso tra un minimo di € 258,22 ed un massimo di € 1.549,37 ciascuna. I criteri che presidono alla determinazione delle quote sono: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, condotta dello stesso per eliminare o attenuare le conseguenze e per prevenire la commissione di ulteriori reati.

Invece, il criterio per la determinazione dell'importo delle singole quote è riferito alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

- Sanzioni interdittive. Esse limitano in tutto o in parte l'attività dell'ente, con particolare riferimento alla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito; possono essere inflitte esclusivamente nelle sole ipotesi tassativamente previste e solo per alcuni reati, a condizione che l'ente abbia tratto profitto di rilevante entità dalla condotta criminosa di soggetti in posizione apicale o anche di soggetti sottoposto all'altrui direzione in presenza di gravi carenze organizzative che abbiano determinato o agevolato la commissione del reato; esse, inoltre, hanno di regola - fatto salvo quanto previsto dall'art. 16, che prevede i casi di sanzioni interdittive a carattere definitivo - carattere temporaneo (da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni) e sono a loro volta classificabili come segue:
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni e servizi.

In alternativa alle sanzioni interdittive, il giudice può consentire la prosecuzione dell'attività a cura di un commissario da lui nominato.

Si precisa che sanzioni interdittive possono essere irrogate anche in via cautelare, in presenza di 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

Detto tutto quanto sopra in ordine alla responsabilità amministrativa degli enti, ai reati che la integrano ed alle sanzioni che la assistono, si precisa che il decreto in parola prevede anche forme di esonero rispetto a detta responsabilità (artt. 6 e 7).

In particolare in base all'art. 6, comma 1, nell'ipotesi in cui i fatti di reato siano ascrivibili a c.d. soggetti in posizione apicale, l'esimente scatta qualora l'ente provi:

- di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, 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 (tali compiti peraltro, negli enti di piccole dimensioni, possono essere svolti dall'organo dirigente: art. 6, comma 4);
- 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).

I requisiti previsti per i suddetti modelli sono i seguenti (art. 6, comma 2):

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- 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);
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

N.B.: si vedano anche le modifiche apportate all'art. 6 in materia di *whistleblowing*, riportate più avanti nell'apposito paragrafo.

Una ulteriore garanzia rispetto all'efficacia del Modello è data dalla facoltà di adottare modelli redatti sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia.

Nell'ipotesi in cui invece (art. 7, comma 1) il reato sia 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, sempreché l'ente non abbia adottato ed efficacemente attuato il modello di cui sopra.

A tal fine, da un lato il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; dall'altro, perché possa dirsi che è attuato efficacemente, occorrono: - la verifica periodica e la modifica del modello stesso qualora emergano significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano significativi mutamenti

nell'organizzazione o nell'attività; - un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

Linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.

A seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 231/2001, le principali associazioni di categoria hanno provveduto all'elaborazione dei "codici di comportamento" richiesti dal citato art. 3, comma 6.

Di particolare interesse ai fini della costruzione di un modello per Piombino Logistics sono le Linee Guida elaborate da Confindustria (che è anche stata la prima associazione di categoria ad elaborare un simile documento).

Le prime linee guida vennero 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

Un particolare cenno deve essere fatto a questo istituto, di recentissima introduzione nel testo del decreto. Con la L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017 ed in vigore dal 29 dicembre 2017, è stato introdotto nel sistema 231 l'istituto del "whistleblowing", con una sostanziale modifica all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 (v. appendice).

Con detto termine si intende la segnalazione di illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Le norme introdotte, pertanto, sono finalizzate a garantire la tutela del soggetto che segnali illeciti (o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

Tali soggetti sono quelli previsti dall'articolo 5 del decreto, e cioè:

- 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).

In proposito, la suddetta legge ha introdotto una rilevante modifica all'art. 6 del decreto, per la parte in cui definisce i requisiti di idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex 231.

In particolare, secondo la nuova formulazione dell'art. 6, i modelli dovranno prevedere l'attivazione di uno o più 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.

Dovrà inoltre essere previsto almeno un canale alternativo, idoneo a garantire la riservatezza: il canale alternativo, pertanto, sarà di carattere informatico o tradizionale, in alternativa alle caratteristiche degli altri canali.

12

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



Il sistema di tutele previsto dal Modello e dall'art. 6 sopra citato, nonché i canali resi disponibili delle segnalazioni devono essere adeguatamente portati a conoscenza dei potenziali segnalanti.

Le segnalazioni circostanziate delle condotte illecite (o della violazione del modello di organizzazione e gestione dell'ente) devono fondarsi su elementi di fatto che siano precisi e concordanti.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I modelli di organizzazione, infine, devono prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante.

Pertanto il presente Modello prevede, nella parte speciale, protocolli idonei a soddisfare i dettami dell'art. 6 sopra citato.

Prevede altresì, nel Codice Etico, principi e norme di comportamento coerenti con detti dettami.

Infine, le sanzioni disciplinari inserite nel Sistema Disciplinare si applicano, secondo i criteri ivi previsti, per chi violi la tutela del segnalante, in termini sia di riservatezza sia di atti ritorsivi.

Costituzione della società e linee di gestione della stessa

Piombino Logistics S.p.A-A Jsw Enterprise- nasce da un progetto di scissione parziale proporzionale, la cui evoluzione è stata la seguente: il 18 settembre 2015 vi è stata la determina unica dell'amministratore unico per il progetto di scissione; il 28 settembre 2015 l'assemblea dei soci ha deliberato; la società viene costituita con atto del 17 dicembre 2015, che acquista efficacia verso terzi con la pubblicazione sul Registro delle imprese in data 28 dicembre 2015.

Attualmente, a seguito dei rilevanti mutamenti societari verificatisi tra il 2018 e il 2019, il Socio unico è JWS Steel Italy S.r.l S.p.A.

La governance è di carattere tradizionale.

Rispetto alle precedenti edizioni del Modello sono intervenute modifiche nella copertura delle cariche e nel CdA, che oggi è composto dal Presidente e un consigliere non esecutivo e due Consiglieri con deleghe.

Piombino Logistics svolge la propria attività su area in concessione demaniale marittima nella propria titolarità ed in parte su aree di proprietà o sotto la disponibilità di JWS Steel Italy Piombino S.p.A., come ad es. il raccordo ferroviario.

La società è nata con un numero di dipendenti contenuto, destinato ad incrementarsi in funzione del progressivo implementarsi del progetto fino quando lo stesso sarà a regime.

La sede legale è stabilita in Piombino.

I rapporti tra Piombino Logistics e JWS Steel Italy Piombino S.p.A. sono puntualmente disciplinati dall'Accordo Quadro del 28 dicembre 2016 (a suo tempo stipulato tra la società ed AFERPI e recepito da JSW Steel Italy Piombino S.p.A) ed ai suoi allegati, a cui pertanto si fa espresso rinvio.

In sintesi, detto accordo prevede che le due società forniscano reciprocamente all'altra tutta una serie di servizi e attività, regolandone le modalità e gli aspetti economici.

E' previsto che Piombino Logistics fornisca a JWS Steel Italy Piombino S.p.A. le prestazioni relative alla propria attività, essenzialmente di carattere logistico; per contro, è previsto che JWS Steel Italy Piombino S.p.A. fornisca a Piombino Logistics tutta una serie di servizi e supporti per l'espletamento dell'attività operativa di quest'ultima (aree, rete ferroviaria ecc.), nonché in relazione a servizi generali, attività di staff a carattere gestionale e amministrativo.

Nel citato accordo quadro sono inoltre disciplinate le rispettive responsabilità in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

Piombino Logistics opera, a tutt'oggi, prevalentemente per conto di JWS Steel Italy Piombino S.p.A.; lo statuto prevede comunque che essa possa svolgere attività anche per conto di terzi; in questo senso, si pone a tutti gli effetti come soggetto imprenditoriale operante sul mercato.

Le azioni promozionali e commerciali finalizzate all'acquisizione di commesse sono ispirate a leali principi di concorrenza, nel rispetto delle norme vigenti, e basate sulla valorizzazione delle proprie capacità operative e della professionalità del proprio personale.

La Società tiene in notevole considerazione, nella gerarchia dei criteri che ne ispirano lo stile di gestione, gli aspetti etici direttamente o indirettamente connessi con le attività svolte e con lo svolgimento della vita aziendale.

Da notare che il contesto industriale in cui la società opera, con riguardo sia all'ambiente JWS Steel Italy Piombino S.p.A. (ex AFERPI ed ex Lucchini) sia al più generale contesto locale, si contraddistingue per un elevato tasso di cultura industriale e sindacale, nel quale i valori etici legati al lavoro (rispetto degli impegni, lealtà, rispetto per la persona, attenzione alla sicurezza) sono ormai radicati da decenni ed appartengono al patrimonio culturale della popolazione della città e del territorio retrostante.

L'assetto societario, l'oggetto sociale, la struttura, i poteri e le deleghe

Piombino Logistics è una società per azioni, il cui socio unico è recentemente passato da Cevitaly Srl a JSW Steel Italy S.r.l.; a sua volta interamente controllata da JSW Steel Ltd e quindi, in ultima istanza, l'attività di direzione, coordinamento e controllo è da riferirsi pertanto direttamente a quest'ultima società.

L'oggetto sociale è puntualmente definito nell'art. 4 dello statuto, e qui di seguito riportato: è invariato.

1) *"- per conto proprio e/o di terzi, il deposito, lo stoccaggio e il magazzinaggio delle merci e di ogni altro materiale, l'esercizio di depositi e magazzini in genere, la manipolazione, la preparazione, la prima lavorazione, l'imballaggio, il confezionamento e il condizionamento in genere di merci e più in generale qualunque attività direttamente e/o indirettamente connessa all'attività logistica;*

2) *per conto proprio e/o di terzi, l'autotrasporto di cose e/o persone; commissioni e attività connesse in tutti i rami terrestri, marittimi e aerei, sia nazionali che internazionali, nonché di agenzia marittima ed aerea, spedizioni, operazioni doganali e relative attività accessorie;*

3) *- per conto proprio e/o di terzi tutti i servizi di coordinamento e gestionali di tipo operativo, gestione documentale, consulenza, data entry, outsourcing di tipo manuale e/o informatico, adempimenti richiesti dalla pubblica amministrazione, il servizio di pesatura sia di natura pubblica che privata;*

4) *- per conto proprio e/o di terzi la prestazione di servizi tecnici, finanziari, contabili, amministrativi, commerciali, societari, organizzativi, di marketing, pianificazione e pubbliche relazioni nonché gestionali in genere, anche con l'ausilio di mezzi informatici e di telecomunicazione. 1.1 ,*

5) *- per conto proprio e/o di terzi il commercio, sia al dettaglio, che all'ingrosso, nonché l'importazione e l'esportazione di tutti i genere di prodotti; l'acquisto, la cessione, l'utilizzazione di licenze, concessioni, brevetti, marchi di fabbrica, know-how nell'ambito delle sopra precisate attività;*

6) *- per conto proprio e/o di terzi la costruzione, la commercializzazione, l'installazione, la riparazione, la manutenzione, la trasformazione, la revisione, il lavaggio, la pulizia, il montaggio,*

l'allestimento, la verniciatura, il controllo, il ripristino la messa in sicurezza, il noleggio, l'affitto di containers, di serbatoi, di cisterne e di contenitori in genere, di trailers e affini, di attrezzature per uso di bordo, di macchine per movimento terra, di mezzi di sollevamento, di piattaforme offshore, di macchine e di impianti industriali in genere, di ricambi e di accessori, di navi e galleggianti in genere;

7) *- per conto proprio e/o di terzi, la riparazione, la manutenzione, il lavaggio e la pulizia di autoveicoli, di macchine e di mezzi in genere, l'esercizio di officine meccaniche in genere;*

8) *- per conto proprio e/o di terzo o servizi di facchinaggio in genere, la movimentazione in genere delle merci e di ogni altro materiale, i servizi di trasloco, i servizi di sollevamento con gru, bracci sollevatori, piattaforme aeree montate su automezzi e con tutti i mezzi di sollevamento in genere; i servizi di pulizie industriali e pulizie in genere; i servizi di vigilanza; i servizi di ristorazione;*

9) *- per conto proprio e/o di terzi la realizzazione e la gestione, direttamente o per il tramite di partecipazioni, di centri logistici, interporti, terminali stradali, ferroviari, marittimi ed aerei;*

10) *- per conto proprio e/o di terzi l'esercizio delle operazioni portuali e la fornitura di servizi portuali.*

La società potrà quindi tra l'altro:

- divenire concessionaria di spazio demaniali e/o di banchine portuali
- esercitare le attività di carico, scarico, trasbordo, deposito, movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale in ambito portuale;
- fornire servizi di controllo, misurazione, spunta, smarcatura, custodia, sorveglianza, ispezione, verifica
- fornire servizi di pulizia e manutenzione piazzali, magazzini, capannoni, banchine e bacini di carenaggio;
- fornire servizi di dragaggio, di bonifica e di risana mento;
- fornire servizi relativi alla sicurezza ed all'infortunio in ambito portuale, anche con noleggio di attrezzature;
- fornire merci varie ed attrezzature per uso di bordo;
- in generale, fornire tutti i servizi accessori, complementari, al traffico portuale e alle attività portuali in genere.

11) - Ai fini del conseguimento dell'oggetto sociale, e comunque in via residuale ed in ogni caso nei limiti e con il rispetto delle riserve di legge in materia finanziaria e creditizia, la concessione di prestiti anche ipotecari, l'acquisto e la vendita di crediti sia pro-soluto che pro-solvendo, lo sconto di portafoglio;

12) - la compravendita di beni mobili di qualsiasi genere; la locazione finanziaria degli stessi alle società partecipate; la compravendita, il possesso, la gestione in proprio di titoli pubblici e privati e partecipazioni;

13) - l'acquisto, la vendita, la costruzione, la ristrutturazione, la permuta, la locazione di beni immobili; la locazione finanziaria degli stessi alle società partecipate; la loro gestione ed amministrazione quando di proprietà sociale;

14) - per conto proprio e/o di terzi la fornitura di studi e di tecnologie, la prestazione di consulenze e servizi tecnici, lo svolgimento di programmi di ricerca tecnologica, di sperimentazione tecnica e di aggiornamento nel campo delle tecniche relative agli scopi sociali.

Per il conseguimento dell'oggetto sociale l'organizzazione sociale potrà:

- assumere e concedere agenzie, commissioni, rappresentanze e mandati, nonchè compiere tutte le operazioni, immobiliari, mobiliari e commerciali, ritenute strumentali per il conseguimento dello scopo sociale;

- acquisire partecipazioni ed interessenze in imprese e società sia di nazionalità italiana che estera od in enti collettivi aventi oggetto eguale, affine o connesso al proprio in via non prevalente e del tutto accessoria e strumentale e purché dette partecipazioni non siano rivolte al collocamento verso il pubblico;

- concedere fidejussioni, cauzioni, avalli e garanzie reali o personali per obbligazioni proprie od altrui;

- compiere tutte le possibili operazioni finanziarie di natura passiva, quali finanziamento crediti, sconto, cessione di crediti, mutui con precisazione che tutte tali attività debbono essere svolte nei limiti e nel rispetto delle normative che ne disciplinano l'esercizio ed in particolare del Decreto Legislativo 1 settembre 1993 numero 385 (trecentottantacinque), in materia di attività bancaria e finanziaria, dell'articolo 26 (ventisei) della Legge 7 marzo 1996 numero 108 (centootto) in tema di mediazione e consulenza nella concessione di finanziamenti, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 numero 58 (cinquantotto) in materia di intermediazione finanziaria, nonché in osservanza della normativa in tema di attività riservate ad iscritti a Collegi, Ordini o Albi Professionali."

Come si vede, il *core business* è di carattere squisitamente logistico, come del resto dice la denominazione sociale della società.

Le attività operative sono svolte e/o coordinate, attraverso le proprie strutture, da parte della società che all'occorrenza si avvale anche di soggetti terzi.

Le attività concernenti gli aspetti amministrativi, la gestione del personale, gli aspetti contrattualistici e legali sono invece svolte prevalentemente, fatte salve specifiche eccezioni, per conto della società da parte di JWS Steel Italy Piombino S.p.A., in base all'accordo quadro sopra citato. In particolare, gli acquisti a carattere generale sono gestiti dalle competenti strutture di JWS Steel Italy Piombino S.p.A. nell'ambito del suddetto accordo quadro, mentre quelli riguardanti items specifici direttamente connessi all'attività di Piombino Logistics sono gestiti in proprio da quest'ultima.

La struttura organizzativa e i poteri

La struttura organizzativa è snella e fortemente orientata alla specializzazione sulle diverse attività; l'organizzazione del lavoro ed il coordinamento delle attività sono demandati ad un Consigliere Delegato e al Direttore Operations, al quale è rilasciata specifica procura speciale.

L'assetto organizzativo e il sistema di deleghe consentono l'osservanza del principio di "segregazione" tra le attività, ed in particolare tra le attività operative, quelle amministrative e quelle di controllo; consentono inoltre l'interscambio tra i soggetti preposti alle diverse tipologie di attività.

E' pertanto assicurata una precisa definizione delle competenze e delle responsabilità; in particolare, il sistema di poteri tiene anche conto dell'interdipendenza tra Piombino Logistics e JWS Steel Italy Piombino S.p.A.

I protocolli e le procedure

La dimensione di Piombino Logistics consente di utilizzare procedure snelle e mirate agli aspetti operativi, e quindi orientate essenzialmente alla regolamentazione della propria attività realizzativa.

La società, comunque, opera in garanzia della qualità ed è in possesso di certificazioni che costituiscono un sistema altamente procedurizzato rispondente a regole ben precise. Il presente modello prevede inoltre specifiche prescrizioni atte a regolare gli aspetti più sensibili nell'ambito delle attività aziendali, anche e soprattutto ai fini della prevenzione dei reati presupposto ex 231.

I principi di fondo cui si ispirano dette prescrizioni sono i seguenti:

- separazione dei compiti;
- separazione delle funzioni operative da quelle di controllo, creando un "conflitto virtuoso" tra funzioni;
- verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle attività e delle singole operazioni;

- documentazione dei controlli.

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Itd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 0565641111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologicssales@jswitaly.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 adottato in Piombino Logistics S.p.A. - A Jsw Enterprise -

Redazione del modello

La società, dopo la propria costituzione, ha ritenuto opportuno procedere all'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo rispondente alle previsioni del Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Ai fini della redazione del Modello si è anzitutto condotta una attenta verifica - mediante l'acquisizione e l'esame della documentazione aziendale resa disponibile e la conduzione di interviste mirate - sul sistema di gestione, sulla struttura organizzativa e sul processo operativo, tenendo conto che il *core business* è costituito da attività già svolte da parte di Lucchini prima e di AFERPI poi e successivamente esternalizzate e, in quanto tali, da un lato già consolidate nel loro svolgimento, dall'altro però effettuate in un quadro di responsabilità e di coordinamento del tutto diverso dal passato.

Si è pertanto proceduto anzitutto a verificare i criteri cui rispondono il sistema di poteri e deleghe, l'assetto organizzativo e le pratiche operative, tenendo anche conto della distinzione tra le attività svolte in proprio (essenzialmente quelle di *line* e quelle più strettamente connesse con gli aspetti operativi) e quelle fornite in service da AFERPI (oggi JSW Steel Italy Piombino S.p.A) nell'ambito del sopracitato accordo quadro, consistenti in attività di staff ed in servizi.

Con riferimento ai rapporti tra la società e JWS Steel Italy Piombino S.p.A. si è tenuto conto della forte interdipendenza esistente tra le due società e dei conseguenti casi di interferenza.

In tal modo si sono individuate quelle attività in teoria maggiormente a rischio di commissione dei reati previsti dal decreto (attività "sensibili"), in relazione alle le posizioni organizzative ed ai ruoli cui le stesse sono affidate.

Ciò, conseguentemente, ha consentito di individuare le aree di attività teoricamente a maggior rischio di commissione di reati ex 231.

All'esito dell'analisi, ci si è dedicati alla verifica e, quindi, al perfezionamento del sistema di garanzie e controlli per la prevenzione della commissione dei reati presupposto previsti dal decreto.

Infine, si è provveduto a prescrivere i comportamenti da tenersi, ai vari livelli, provvedendo altresì ad assistere tali prescrizioni con un sistema disciplinare che ne sanzioni le violazioni.

Quanto ai comportamenti, oltre ai protocolli mirati alla prevenzione dei reati presupposto, si è provveduto a redigere il Codice Etico, contenente più in generale i principi etici che devono ispirare la politica e l'attività della società, nonché le linee di comportamento da tenere in coerenza con i suddetti principi. Il Codice Etico, pertanto, da un lato ha una portata più ampia rispetto ai protocolli contenuti nel Modello, in quanto ha la finalità di orientare i comportamenti dei soggetti ai quali si rivolge, in modo tale da evitare condotte in

contrasto con i principi etici ai quali la società si ispira, anche quando non siano talmente gravi da integrare gli estremi di uno dei reati presupposto, oppure si riferiscano ad illeciti giuridici non ricompresi tra i reati presupposto.

Sono infine stati definiti i criteri per la nomina e la composizione dell'Organismo di Vigilanza, nonché le sue attribuzioni.

Il presente aggiornamento tiene conto, in coerenza con il metodo utilizzato per la prima edizione, delle evoluzioni legislative successive alla stessa.

Le componenti del Modello

Il Modello di Piombino Logistics è così composto:

- parte generale, nella quale si descrivono l'assetto societario e organizzativo nonché l'oggetto sociale della società, e si fornisce una sintesi della struttura e dei contenuti del Modello
- parte speciale, nella quale si formulano i protocolli ed i controlli a presidio in relazione alle varie tipologie di illeciti amministrativi ed i relativi reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001
- Codice Etico
- statuto e disciplina dell'Organismo di Vigilanza
- sistema disciplinare.

Sono inoltre delineate le modalità di comunicazione ed informazione in ordine al modello.

Le componenti del Modello sono, come detto, sinteticamente illustrate di seguito nella parte generale.

In appendice sono riportati il testo aggiornato del decreto e l'elenco degli illeciti amministrativi con i relativi reati presupposto.

L'Organismo di Vigilanza di Piombino Logistics S.p.A- A Jsw Enterprise-

Nella parte del Modello denominata "Statuto e disciplina dell'Organismo di Vigilanza" sono regolamentati i seguenti aspetti: composizione, durata in carica, attribuzioni, prerogative, compiti, cause di ineleggibilità, modalità di nomina, permanenza in carica, presupposti per la revoca e relative modalità, flussi informativi e documentali.

Qui si riepilogano in sintesi alcuni di tali aspetti.

Composizione, caratteristiche dei componenti e permanenza in carica

L'organismo deve rispondere ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità ed assenza di conflitto di interessi e deve altresì rivestire caratteristiche personali e professionali idonee al ruolo.

Budget dell'Organismo di Vigilanza

Allo scopo di garantire la continuità e la pienezza dell'azione dell'organismo, vengono stanziati apposite e adeguate risorse economiche nell'ambito del budget annuale.

Compiti e attribuzioni

Sono quelli attribuiti dalla legge, ed in particolare dall'art. 6, 1° comma del Decreto, secondo il quale all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di verificarne l'aggiornamento rispetto alle evoluzioni legislative ed alle modifiche societarie ed organizzative che comportino significative variazioni nell'assetto societario, nell'oggetto sociale o nella distribuzione delle responsabilità, suggerendo alla società di provvedere in tal senso ove se ne prospetti la necessità o l'opportunità.

Avendo la società optato per l'inserimento del Codice Etico all'interno del Modello, rientra nella sfera di competenza dell'OdV anche la verifica del rispetto dei principi e delle linee di comportamento ivi previste. Ne consegue che, in caso di inosservanza non solo delle prescrizioni del Modello finalizzate a prevenire la commissione dei reati presupposto, ma anche di quelle del Codice Etico ancorché non riconducibili direttamente o indirettamente alla possibile od effettiva commissione di detti reati, l'OdV provvede a proporre l'adozione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

Le attribuzioni dell'OdV sopra elencate si estrinsecano, sul piano dell'operatività, nelle seguenti attività:

- verifica e vigilanza sul Modello, sia circa la sua idoneità a prevenire (o ad evidenziare, qualora siano posti in essere) comportamenti in contrasto con il D. Lgs. 231 e successive modificazioni ed integrazioni, sia sulla sua effettiva applicazione; tale attività è effettuata anche mediante verifiche periodiche mirate, aventi ad oggetto aspetti teoricamente a rischio commissione di reati presupposto;
- verifica dell'aggiornamento del Modello, in funzione di innovazioni legislative, di variazioni nell'organizzazione o nell'attività della Società, di rilevanti infrazioni al Modello o del semplice decorso

del tempo, fornendo alla società i suggerimenti relativi all'opportunità o necessità di aggiornamento del Modello stesso;

- ricezione e valutazione delle segnalazioni ricevute in ordine a violazioni del Modello (o delle violazioni apprese in via diretta); nel caso le segnalazioni siano ritenute fondate, l'OdV ne dà notizia al CdA unitamente, se del caso, alla proposta di adozione di sanzioni disciplinari;
- è previsto un sistema di reporting verso il CdA circa l'attività svolta dall'Organismo; caso per quanto riguarda le attività ordinarie la frequenza ha di norma cadenza annuale -, qualora si registrino violazioni del Modello o del Codice Etico, o comunque in presenza di fatti o circostanze significative e rilevanti ai fini 231 il riporto al CdA avviene con la dovuta tempestività, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti di carattere sia correttivo che, se del caso, sanzionatorio. Delle attività dell'OdV viene redatto verbale, sottoscritto e tenuto agli atti a cura dell'OdV stesso. Sarà come detto sopra, viene inoltre redatta, con frequenza annuale, una relazione sull'attività dell'organismo, sulle eventuali violazioni riscontrate e sui provvedimenti adottati, da inoltrarsi al CdA e fornita in copia anche al Collegio Sindacale;
- informazione e formazione sul Modello verso i soggetti tenuti all'osservanza dello stesso, sia in collaborazione con le strutture della società che direttamente.

L'Organismo di Vigilanza realizza le attività sopra indicate attraverso gli strumenti e le modalità sotto riportate in via esemplificativa e non esaustiva:

- effettua verifiche di carattere ispettivo, direttamente, o per il tramite di strutture interne, o anche mediante il ricorso a professionisti esterni (ad esempio nel caso in cui le stesse richiedano particolari competenze tecnico-specialistiche, o comportino esigenze di particolare riservatezza che non consentano di affidare la verifica a risorse interne): tali verifiche possono riguardare sia l'adeguatezza del Modello o di parti di esso (come protocolli o procedure), sia la corrispondenza dei comportamenti in relazione alle prescrizioni del Modello. Tali verifiche sono, in via normale, contenute in un programma annuale autonomamente redatto dall'OdV all'inizio dell'anno, ma possono anche essere effettuate all'improvviso e al di fuori della suddetta programmazione, ove l'OdV ne ravvisi la necessità. L'OdV, naturalmente deve ottenere, su sua richiesta, la piena disponibilità di tutta la documentazione aziendale che si renda necessaria; l'organismo procede inoltre, quando lo ritenga necessario e previo adeguato preavviso compatibilmente con le esigenze di tempestività, alla convocazione ed all'audizione delle risorse aziendali. La priorità nella programmazione e/o nell'effettuazione delle verifiche è valutata, in via esemplificativa e non esaustiva, in base ai seguenti criteri:
- aree ritenute maggiormente sensibili rispetto ai rischi di commissione di reati presupposto o di infrazioni al Modello e al Codice Etico;
- aree nelle quali si siano verificate infrazioni o comunque siano state evidenziate criticità;
- aree investite da significative modifiche societarie o organizzative;

23

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



- aree interessate da modifiche legislative che abbiano comportato l'introduzione di nuovi reati presupposto o la modifica di quelli esistenti.
- individua la necessità di interventi per l'aggiornamento o l'adeguamento del modello, ne segnala la necessità alla società e, successivamente, ne verifica l'applicazione;
- riceve ed esamina in via sistematica la documentazione riguardante gli aspetti più significativi della vita aziendale in relazione alle prescrizioni del Modello; a tal fine, individua il flusso di informazioni da ricevere e ne fa richiesta alla società;
- riceve le segnalazioni in merito ad eventuali violazioni del Modello ed effettua le relative indagini per verificarne la fondatezza, dandone in tal caso notizia al CdA unitamente, se del caso, alla proposta di adozione di sanzioni; parimenti procede nel caso in cui abbia direttamente conoscenza di violazioni o infrazioni al Modello e al Codice Etico; di norma, non sono prese in considerazione le segnalazioni pervenute in forma anonima, sempreché l'OdV non le ritenga comunque particolarmente significative, o qualora l'anonimato sia riconducibile a particolari situazioni personali del segnalante;
- in ogni caso, nel loro esame e nella loro trattazione l'OdV deve assicurare 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 espressamente tutelato anche ai sensi della 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. Le segnalazioni devono essere fatte per iscritto (anche per posta elettronica); esse, per essere prese in considerazione, devono aver attinenza con comportamenti rilevanti ai fini dei reati "231", o comunque riguardare violazioni del Modello, ivi compreso il Codice Etico.
- qualora le violazioni riscontrate evidenzino la necessità di modifiche al Modello, propone al CdA i necessari interventi, monitorandone poi la realizzazione.
- individua e suggerisce alla società le azioni e le modalità di informazione ai destinatari (c.d. *stakeholders*) interni ed esterni alla società, come ad esempio i fornitori, circa l'adozione del Modello e del Codice Etico ed i relativi contenuti.
- individua e suggerisce, se del caso partecipandovi anche direttamente in accordo con la società, le azioni e le modalità di formazione al personale in relazione ai contenuti del Modello e alle sue eventuali evoluzioni. La realizzazione e l'efficacia di tali azioni sono oggetto di verifica da parte dell'OdV.

L'OdV può ricorrere alle risorse finanziarie costituite dal budget annuale appositamente stanziato per il compimento della propria attività, come ad esempio l'eventuale utilizzo di terzi per verifiche, o per eventuali iniziative di autoaggiornamento e di autoformazione in materia "231" (come corsi, convegni, abbonamenti).

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV, nell'ambito delle prerogative e dei compiti previsti dal Modello nella sezione "Statuto e Disciplina dell'Organismo di Vigilanza", definisce in base all'autonomia della quale è dotato le modalità relative al proprio funzionamento ed all'espletamento della propria attività, mediante la redazione di un apposito Regolamento, da rendersi noto alla società.

Il Regolamento disciplina, in sintesi, i seguenti aspetti:

- modalità di verbalizzazione, tenuta dei verbali, tenuta della documentazione di pertinenza e comunque di interesse dell'OdV;
- modalità di funzionamento;
- modalità di effettuazione delle verifiche;
- modalità di trattazione delle segnalazioni ricevute;
- modalità di acquisizione di informazioni e documentazione.



Il Codice Etico

Il Codice Etico contiene i principi etici cui si richiamano la politica della società ed i relativi atti, nonché i comportamenti degli amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori e fornitori; esso costituisce un riferimento per l'azione di detti soggetti, orientandola con forza cogente verso il rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello del quale, pertanto, il Codice Etico costituisce parte integrante.

Tutti i soggetti che operano, a vario titolo, in nome e per conto della società, nel suo interesse o sulla base di rapporti contrattuali con essa sono destinatari del Codice Etico e sono pertanto tenuti ad uniformare i propri comportamenti (e a far uniformare, per quanto rientra nella loro sfera di competenza, i comportamenti di chi venga in relazione con essi per motivi legati alla società) ai principi ed alle norme nello stesso contenuti.

Ciò costituisce garanzia di comportamenti omogenei nella loro correttezza e trasparenza, in quanto ispirati a valori etici particolarmente elevati e condivisi e con essi coerenti, a salvaguardia sia dell'immagine della società, sia dell'interesse dei soggetti che con la stessa intrattengono rapporti, sia in ultima analisi dell'interesse generale per quanto si riferisce al modo di stare sul mercato da parte della società.

Il Codice Etico è composto da tre parti:

- parte prima: contiene l'indicazione dei principi di carattere generale cui deve ispirarsi l'attività di tutti i soggetti destinatari del Codice stesso;
- parte seconda: contiene l'esposizione delle norme di comportamento da adottarsi da parte dei destinatari, in coerenza con detti principi ed in applicazione di essi;
- parte terza: enuncia le modalità relative all'informazione verso i destinatari ed al controllo del rispetto del Codice Etico da parte degli stessi, nonché precisazioni in ordine alle segnalazioni di violazione del Codice ed all'applicazione delle relative sanzioni.

Si riporta di seguito la sintesi dei contenuti del Codice Etico, sviluppati nell'apposita sezione.

Prima parte - Principi generali

In questa parte sono riportati i principi generali cui si ispira la politica della Società, ed ai quali essa si richiama nella conduzione della propria attività, nell'emanazione dei propri atti e nella gestione dei rapporti all'interno e verso l'esterno. Detti principi sono:

- legalità - compliance
- riservatezza e tutela della protezione dei dati personali
- tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro
- dignità, integrità, rispetto e valorizzazione della persona

- uguaglianza e parità tra gli esseri umani
- 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.

Tali principi sono applicati nelle varie aree di intervento e/o di attività della società, quali: rapporti con la collettività, rapporti con le istituzioni pubbliche, rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici, rapporti con operatori nazionali ed internazionali, rapporti con l'azionista e con le società del gruppo, rapporti con clienti e fornitori, rapporti con i dipendenti.

Parte seconda - Norme di comportamento

Ai suddetti principi di carattere generale corrispondono, sul piano applicativo, le norme di comportamento dettate nei confronti delle diverse tipologie di destinatari del Modello e del Codice Etico in particolare.

Per ognuna di dette tipologie, infatti, mentre valgono in generale tutti i principi etici riportati nella parte precedente, vengono dettate norme di comportamento che rivestono una valenza specifica in funzione del tipo di attività svolta e delle responsabilità ricoperte.

Nel rinviare allo specifico documento, si esemplificano le norme di comportamento più salienti per le singole categorie.

Amministratori, sindaci e dirigenti

Ad essi si richiedono autonomia, indipendenza, lealtà e correttezza nell'esercizio delle loro funzioni, di mantenere la dovuta riservatezza rispetto alle informazioni di cui vengano in possesso nell'espletamento della loro carica, e di astenersi dall'intervenire in atti che li vedano coinvolti da un conflitto d'interesse; si chiede inoltre, la massima attenzione all'adozione di tutte le misure di prevenzione e sicurezza previste dalla legge e comunque necessarie in relazione alle attività lavorative svolte, la massima attenzione alla salute dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, e la massima cura dell'ambiente in cui la società opera. Devono tutelare la riservatezza verso i soggetti che segnalino illeciti o infrazioni al Modello, ed astenersi e/o impedire atti ritorsivi o discriminatori nei loro confronti.

Altri dipendenti (quadri, impiegati, operai)

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 alle norme in materia di sicurezza sul lavoro ed all'uso dei dispositivi di protezione individuale.

Anch'essi devono tutelare la riservatezza verso i soggetti che segnalino illeciti o infrazioni al Modello e, qualora ricoprano ruoli di coordinamento, astenersi e/o impedire atti ritorsivi o discriminatori nei loro confronti.

Rapporti con la P.A.

Particolari norme sono previste per i rapporti con la Pubblica Amministrazione, con il divieto di effettuare nei confronti di funzionari pubblici regali oppure dazioni in denaro o sotto forma di altre utilità, nell'intento di procurare vantaggi alla Società.

Conflitti d'interesse

Amministratori, dirigenti e dipendenti sono tenuti ad evitare azioni e situazioni che li vedano in conflitto d'interesse con la società, e ad informare tempestivamente gli organi sociali in ordine alla propria posizione qualora ciò si verifichi.

Rapporti con l'azionista e con le società del gruppo

I documenti relativi all'andamento economico finanziario della società sono redatti con la massima correttezza, veridicità e trasparenza.

Lo stesso dicasi per i documenti di natura societaria e contrattuale.

Le azioni ed i rapporti sono informati a correttezza e lealtà.

Attività commerciale

Amministratori, dirigenti e dipendenti sono altresì chiamati alla massima correttezza nella gestione dei processi finalizzati alle acquisizioni nei confronti dei clienti o potenziali clienti, e nelle fasi di esecuzione dei contratti.

Rapporti con fornitori

Anche il rapporto con i fornitori deve essere improntato a correttezza, evitando favoritismi o discriminazioni. Gli stessi fornitori, del resto, oltre a dover possedere i requisiti di carattere industriale, commerciale ed organizzativo previsti dalle procedure, devono formalmente 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 alla normativa sull'immigrazione.

Controlli interni

Ognuno, in qualunque posizione operi, è tenuto ad effettuare i controlli di sua competenza ed a segnalare a chi di dovere (superiori gerarchici, soggetti preposti alla sicurezza, OdV) eventuali disfunzioni, oggettive (di carattere organizzativo) o soggettive (dovute ai comportamenti) nel sistema di controllo.

Riservatezza

L'obbligo di riservatezza in relazione alle informazioni di cui si è venuti a conoscenza a motivo o in occasione della propria attività per la società, già richiamato a proposito degli amministratori, è posto anche nei confronti dei dipendenti. Tale obbligo permane anche dopo la risoluzione del rapporto.

Beni della Società

I dipendenti hanno l'obbligo di provvedere alla salvaguardia ed alla tutela del patrimonio aziendale, usando la dovuta diligenza nei confronti dei beni loro affidati.

Terzi destinatari

I terzi che vengano in rapporto con la società sono tenuti a conoscere e ad osservare, per quanto di loro competenza, il Codice Etico. Pertanto, la società provvede a portarne a conoscenza i soggetti che con essa intrattengono rapporti, e ad inserire nei documenti di carattere contrattuale l'impegno all'osservanza dello stesso, rifiutandosi di intrattenere rapporti con chi non assuma tale impegno e prevedendo apposite clausole, anche di carattere risolutivo, per chi vi venga meno.

Rapporti con l'OdV

Particolare accento è posto anche sull'obbligo da parte dei destinatari del Codice Etico di collaborare con l'Organismo di Vigilanza; le strutture della società sono tenute a fornire all'OdV le informazioni e la documentazione richiesta, sia a trasmettere allo stesso segnalazioni in relazione ad infrazioni del Modello, o a disfunzioni nell'applicazione dello stesso, delle quali siano venuti a conoscenza.

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

Come detto, in questa parte sono enunciate le modalità con le quali si portano a conoscenza i destinatari circa il contenuto del Codice Etico e si richiede il loro impegno al rispetto dello stesso; sono altresì fornite precisazioni in ordine alle modalità di segnalazione delle violazioni del Codice ed all'applicazione delle relative sanzioni.

Il sistema disciplinare

Secondo il D. Lgs. 231/2001 il Modello, al fine di costituire un'esimente, non solo deve essere adottato, ma anche efficacemente attuato. E' pertanto indispensabile che esso contenga anche un sistema disciplinare, affinché le sue prescrizioni siano assistite da sanzioni nel caso di inosservanza, infrazione o violazione.

Vengono pertanto sanzionate condotte adottate in difformità rispetto ai protocolli, alle procedure in quanto richiamate dal Modello, ai principi ed alle norme di comportamento contenuti nel Codice Etico, ed alle disposizioni del Modello in generale; a maggior ragione sono sanzionate condotte che integrino i reati presupposto ricompresi nell'ambito di applicazione del decreto.

Inoltre, a seguito della recente introduzione nell'art. 6 del decreto delle tutele in materia di *whistleblowing*, sono sanzionati anche i comportamenti che disattendano dette tutele.

I destinatari 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, eventuali partners commerciali.

Per ognuna di tali tipologie il sistema disciplinare prevede specifiche sanzioni, adeguate alla categoria di appartenenza, in caso di infrazione mancata osservanza del Modello e del Codice Etico.

Le infrazioni previste e le corrispondenti sanzioni, nonché il procedimento di contestazione dell'addebito e di eventuale comminazione della sanzione, sono riportate nella sezione "Sistema Disciplinare", rispettivamente nelle parti dedicate a:

- amministratori;
- dirigenti
- altri dipendenti (quadri, impiegati, operai);
- collaboratori;
- altri terzi destinatari.

Le sanzioni sono graduate in proporzione alla gravità dell'infrazione, tenuto conto delle circostanze, dell'eventuale concorso di più soggetti, dell'eventuale recidiva.

I soggetti cui eventualmente siano comminate delle sanzioni contenute nel sistema disciplinare possono comunque opporsi o ricorrere avverso di esse, esercitando i diritti loro riconosciuti dalla legge, dai contratti o comunque da fonti normative che impegnino le parti.

Comunicazione, informazione e formazione. Aggiornamento del Modello.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico, la società provvede alla loro diffusione tra tutti i destinatari - componenti degli organi sociali, dipendenti, collaboratori - mediante consegna o comunque, in funzione delle diverse situazioni logistiche, mediante la messa a disposizione di una copia; la copia può essere resa disponibile in formato cartaceo o elettronico, sempre in funzione delle specifiche situazioni logistiche.

Il Modello ed il Codice Etico vengono altresì inseriti sul sito internet della società; una copia viene consegnata, o comunque resa nota, a collaboratori e fornitori, ed in generale ai terzi destinatari, richiedendo agli stessi l'impegno all'osservanza e comunicando le sanzioni connesse all'eventuale violazione da parte loro delle prescrizioni ivi contenute.

Fermo restando quanto sopra, la società cura la formazione ed informazione del proprio personale in ordine ai contenuti del Modello, realizzando iniziative mirate in funzione della categoria di appartenenza e del ruolo ricoperto, e verificandone l'efficacia in termini di apprendimento dei contenuti del Modello da parte dei destinatari.

Cura altresì la tempestiva informazione e formazione sugli aggiornamenti del Modello che intervengano nel tempo, successivamente alla sua adozione.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
ex D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

PARTE SPECIALE

Premessa

In base all'analisi effettuata ed alla mappatura delle aree di rischio, si è provveduto ad individuare sia i reati presupposto riguardo ai quali sussiste, in astratto, un maggior rischio di commissione in funzione dell'oggetto sociale e dell'attività della società, sia le aree nelle quali il rischio di commissione di detti reati è da ritenersi maggiore.

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.

Occorre però precisare che, dal momento che non è possibile escludere in assoluto la commissione di reati per i quali la probabilità è stata ritenuta minore, Pertanto i protocolli ed i punti di controllo, e soprattutto i criteri su cui si basano, sono stati elaborati allo scopo di prevenire, in generale, tutti i reati presupposto ricompresi nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Essi sono definiti in funzione dell'oggetto sociale dell'organizzazione della società e dell'attività aziendale, per cui ad essi devono uniformarsi le procedure e ad essi devono attenersi le attività ed i comportamenti degli organi sociali, del vertice e dei dipendenti di PIOMBINO LOGISTICS, ed in generale di qualsivoglia soggetto che agisca in nome e/o per conto della società.

Ad esse pertanto, data la forte interdipendenza tra Piombino Logistics e Jsw Steel Italy Piombino S.p.A devono uniformarsi anche le risorse di quest'ultima società che operano per PIOMBINO LOGISTICS in virtù dei service prestati in base all'accordo quadro esistente e delle procure rilasciate a dirigenti di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A

Criteri generali su cui si basano i protocolli ed i controlli a presidio

Segregazione delle funzioni e/o delle attività

In linea generale e compatibilmente con l'assetto organizzativo, è opportuno che le attività operative siano il più possibile distinte dalle attività di controllo e dalle relative responsabilità.

Nella situazione specifica di Piombino Logistics, tale aspetto è agevolato dal fatto che varie attività di staff e di controllo sono fornite, nell'ambito dell'accordo quadro esistente tra le due società, da strutture di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A con le quali, pertanto, è necessaria la massima integrazione allo scopo di assicurare la dovuta omogeneità di gestione.

Con particolare riferimento ad attività amministrative e finanziarie, devono essere osservate le seguenti prescrizioni:

- incassi
 - devono sempre corrispondere alla fatturazione attiva, o comunque all'emissione di documenti che giustificano l'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
- pagamenti:
 - devono avvenire sempre sulla base di impegni contrattuali formalizzati, ed essere coerenti con essi
 - l'importo deve corrispondere all'impegno di spesa previsto, o alle variazioni successivamente intervenute e autorizzate secondo il sistema di deleghe in vigore
 - sono effettuati solo previa verifica dell'effettiva acquisizione da parte della società del bene o del servizio acquistati, e della loro corrispondenza quantitativa e qualitativa al bene o servizio ordinati
 - devono essere effettuati secondo le modalità e con i mezzi di pagamento previsti dalla legge, e comunque 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:
 - la veridicità e correttezza dei dati deve essere verificata e controllata
 - il bilancio viene redatto sulla base dei corretti principi contabili ed in osservanza alle norme civilistiche.

Sistema di poteri e deleghe e poteri di firma verso l'esterno:

Il rispetto del sistema di poteri e deleghe è inderogabile. Eventuali ratifiche successive sono ammesse solo se espressamente previste o in situazioni eccezionali di conclamata urgenza e/o gravità, come ad es. pericolo imminente per la sicurezza e l'incolumità dei lavoratori o di terzi, per la tutela dell'ambiente.

Tracciabilità dei processi e degli atti

In generale, è richiesta la tracciabilità dei processi finalizzati all'assunzione di decisioni, all'emanazione o al compimento di atti rilevanti verso il personale o verso terzi,

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i processi finalizzati all'adozione di atti o all'assunzione di decisioni che comportano impegni di spesa o comunque la possibilità di oneri economici a carico della società, o modificazioni nella posizione di dipendenti o collaboratori, significativo impatto sull'ambiente, variazioni nelle misure di sicurezza (ad es. variazioni dei fornitori di DPI), domande o istanze verso la pubblica amministrazione, devono sempre possedere il requisito della tracciabilità, ed essere coerenti con il sistema di poteri e deleghe.

Gli atti formali devono sempre essere corredati con la documentazione sulla quale si basano. Sempre a titolo esemplificativo, si riportano due fattispecie particolarmente delicate ai fini 231:

- il processo di controllo e liquidazione fatture deve basarsi sulla verifica (e l'archiviazione) della documentazione contrattuale dalla quale è scaturito l'impegno, nonché della documentazione attestante la corrispondenza qualitativa e quantitativa della prestazione o del prodotto ricevuti a quelli richiesti;
- i processi di pagamento o di incasso presuppongono la verifica (e l'archiviazione) dei documenti contrattuali su cui si basano e della corrispondenza della prestazione/prodotto ricevuti o prestati.

Devono altresì essere in ogni caso tracciabili tutti i procedimenti relativi a:

- rapporti con soggetti (persone fisiche, enti e istituzioni) della PA
- richieste di offerta;
- ricezione delle offerte;
- acquisti, appalti e conferimento di incarichi;
- selezione di personale e assunzioni;
- elaborazione di situazioni contabili, economiche e finanziarie;
- fatturazione attiva e passiva;
- pagamenti;
- incassi;
- attività di gestione del personale che abbiano esiti modificativi di situazioni dei lavoratori;
- formazione dei documenti contabili;
- 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

Le attività che hanno per esito, diretto o indiretto, una decisione o un'assunzione di responsabilità, o comunque a maggior rischio di commissione di reati presupposto, sono soggette a reporting alle istanze gerarchiche superiori mediante l'esposizione degli aspetti e delle fasi più significative dell'attività, il relativo esito e gli elementi per risalire agevolmente alla relativa documentazione.

A titolo esemplificativo, sono soggette a reporting le attività relative ai seguenti aspetti:

- rapporti con la pubblica amministrazione (si intende ricompresa nel concetto di P.A. anche la magistratura ordinaria, contabile e amministrativa)
- acquisti, appalti, conferimento di incarichi
- rapporti con clienti o potenziali clienti
- attività di gestione del personale che diano luogo ad assunzioni o a modifiche della posizione individuale e/o collettiva di lavoratori
- attività correlate alla 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.

Reati presupposto, condotte tali da comportarne potenzialmente la commissione ed attività a rischio reato, protocolli e controlli a presidio

Di seguito, viene riportato un elenco dei reati presupposto ritenuti maggiormente a rischio di commissione, con la sintetica indicazione delle condotte che li integrano, in relazione alle attività aziendali. Ad essi vengono poi dedicate, nella presente parte speciale, apposite sezioni con i relativi protocolli, prescrizioni e controlli a presidio.

Reati contro la Pubblica Amministrazione: nozioni di carattere generale.

Sono tra i reati presupposto inseriti fin dalla prima stesura nel D. Lgs. 231/2001 che anzi, all'origine aveva essenzialmente lo scopo di prevenire detti reati (riportati in dettaglio nella specifica sezione della presente parte speciale).

Nonostante il mercato di riferimento della società sia essenzialmente privato, e ad oggi il cliente di gran lunga prevalente sia costituito da **JSW Steel Italy Piombino S.p.A.**, **i reati contro la P.A. mantengono comunque una loro rilevanza anche con riferimento a PIOMBINO LOGISTICS**: i rischi teorici di commissione di detti reati sono riferibili soprattutto ai rapporti con la PA finalizzati all'ottenimento di licenze o di finanziamenti, o relativi ad adempimenti (fiscali, contributivi, ecc). Come ricordato sopra, sono in astratto da considerare in questa categoria anche i reati relativi ai rapporti con la magistratura.

I rapporti con la PA costituiscono pertanto un aspetto sensibile nell'ambito del Modello; essi sono pertanto trattati in una specifica sezione della parte speciale, e trovano altresì una apposita trattazione nel Codice Etico.

Allo scopo di individuare la tipologia di detti reati, si forniscono di seguito alcune precisazioni in ordine a che cosa debba intendersi per pubblica amministrazione (sinteticamente anche P.A.) ai fini del decreto.

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, nonché organi dell'Unione Europea); essa peraltro, ancorché in misura minore, è costituita anche da soggetti privati ma disciplinati da norme di diritto pubblico (come ad esempio società miste, soggetti con funzioni di stazione appaltante di attività o lavori pubblici), ed in generale da quei soggetti che svolgono funzioni pubbliche sia direttamente in base alla loro natura istituzionale, sia in sostituzione della pubblica amministrazione, in quanto ad essi siano demandati compiti tipici 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).

In questo ambito, particolare rilevanza rivestono due figure: il "pubblico ufficiale" e l'"incaricato di pubblico servizio".

Per "pubblico ufficiale" si intende *"chiunque eserciti una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa"* (art. 357 c.p.); per quanto riguarda quest'ultima, detta 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"*.

Si precisa 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.

L'incaricato di pubblico servizio è, secondo l'art. 358 c.p., colui che svolge *"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"*.

La distinzione di fondo tra le due figure di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio è, in buona sostanza, la seguente: il primo esercita un vero e proprio potere, il secondo svolge una pubblica attività, priva però dell'esercizio di un potere.

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 allo schema, 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.

Le attività potenzialmente a maggior rischio per quanto riguarda i reati verso la PA sono:

- rapporti con soggetti pubblici (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) competenti, direttamente o indirettamente, in relazione alla valutazione degli esiti di gare per l'acquisizione di commesse.
- 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), di licenze, concessioni ecc., che in astratto comportano il rischio di commissione di reati di corruzione nei confronti di soggetti appartenenti alla PA;
- gestione del personale, con riferimento, a titolo esemplificativo, ad assunzioni, miglioramenti retributivi o avanzamenti di carriera al fine di compiacere funzionari pubblici, o al rischio di corruzione di funzionari pubblici in caso di ispezioni, rilievi o diffide da parte di enti ispettivi in materia previdenziale, fiscale, ambientale, di sicurezza, o ancora all'alterazione di dati e notizie al fine di conseguire vantaggi per la società, ecc.
- 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);
- omaggi e spese di rappresentanza in favore di funzionari ed enti pubblici.

Il rischio reato rispetto alle fattispecie suddette da parte dei soggetti apicali consiste, sempre in astratto, nelle seguenti condotte:

- realizzazione in proprio delle attività delittuose;
- istigazione al compimento di attività delittuose di collaboratori o di terzi;
- omesso controllo sulle possibili condotte delittuose da parte dei collaboratori.

Le condotte da adottarsi a fini preventivi mediante sono le seguenti, tutte orientate a rendere tracciabili i rapporti e le attività in questione:

- partecipazione agli incontri con esponenti della PA, di almeno due persone, per quanto possibile compatibilmente con l'assetto organizzativo
- reporting verso i superiori

- conservazione degli atti (verbali, report e simili)
- relazione al CdA quando detti rapporti siano tenuti da parte dei soggetti apicali.

Reati societari

Trattasi, per la gran parte, di reati connessi alla formazione e rappresentazione dei dati di bilancio, delle scritture contabili o comunque connessi alle attività che attengono alla sfera finanziaria. Pertanto, essi sono da vedersi in correlazione con quelle attività di staff fornite da JSW Steel Italy Piombino S.p.A nell'ambito dell'accordo quadro tra le due società.

Peraltro, una particolare menzione va fatta al reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c., che tra l'altro, pur essendo stato introdotto alquanto recentemente nell'ambito dei reati presupposto 231, è stato oggetto di un ulteriore intervento legislativo (art. 2635-bis c.c.) che ne ha ampliato la portata ed il numero di soggetti che possono esservi coinvolti. Tale reato, infatti, può in astratto essere commesso direttamente dalle strutture della società, avuto riguardo ai soggetti con quali le stesse entrano in contatto diretto, come fornitori e vettori (tra cui armatori); essendo i vettori in buona parte di nazionalità straniera, possono esserci risvolti relativi anche ai reati transnazionali.

Reati informatici

L'attività informatica è compresa tra quelle sulle quali esiste una interrelazione con JSW Steel Italy Piombino S.p.A., in applicazione del citato accordo quadro a suo tempo stipulato tra PIOMBINO LOGISTICS ed AFERPI. Nel caso specifico, pertanto, è necessaria anche da parte delle competenti strutture di quest'ultima la conoscenza e l'osservanza dei protocolli riportati nell'apposita sezione.

Reati contro la personalità individuale

Si tratta di reati la cui commissione è difficilmente ipotizzabile in PIOMBINO LOGISTICS: trattasi di reati in materia di pedopornografia, violenza sessuale, riduzione in schiavitù e simili, tanto che non si sarebbe ritenuto necessario dedicare loro un'apposita sessione, se non fosse stato introdotto recentemente il c.d. reato di caporalato, con una modifica all'art. 25-quater, in astratto più compatibile, rispetto agli altri sopra citati, con una attività di tipo industriale. Nella specifica sezione sono pertanto riportate le prescrizioni e i divieti da osservarsi a fini preventivi.

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.)

Tali fattispecie si realizzano quando gli eventi di cui in rubrica si verificano a causa della mancata adozione, inosservanza, omesso controllo circa l'osservanza delle norme in materia di sicurezza sul lavoro.

I detentori delle deleghe e delle responsabilità in materia di sicurezza possono incorrere, in funzione delle rispettive competenze e, appunto, responsabilità, nella commissione dei reati di che trattasi, nel caso in cui si verifichi l'evento, essenzialmente per:

- mancata, insufficiente o inadeguata predisposizione dei documenti prescritti (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.
- Mancato, insufficiente o inadeguato esercizio delle deleghe in materia;
- Mancato, insufficiente o inadeguato controllo sull'efficacia dei presidi;
- mancato, insufficiente o inadeguato rispetto delle norme da parte dei collaboratori.

Il personale operativo può incorrere nella commissione di questi reati per:

- 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

Le premesse per la commissione dei reati di ricettazione e riciclaggio, introdotti in ambito 231 alla fine dell'anno 2007, possono in astratto verificarsi nell'ambito delle attività amministrative e finanziarie, nelle quali quindi devono essere istituiti i necessari presidi, che consistono anzitutto in:

- pagamenti effettuati e ricevuti solo con mezzi tracciabili, privilegiando comunque il bonifico bancario; qualora tali operazioni, per qualsivoglia motivo, siano effettuate in contanti (purché nella misura consentita dalle vigenti norme di legge in materia), di esse si darà conto con adeguata documentazione;
- controllo e corretta conservazione di tutta la documentazione, sia contrattuale che interna, da cui le di pagamento e di incasso traggono origine;
- controllo di congruenza tra incassi/pagamenti rispetto alle rispettive causali ed agli importi.

All'inizio del 2015 è stato inoltre introdotto, accanto ai reati fin qui descritti, il reato di *autoriciclaggio*. Il rischio di commissione di detto reato è particolarmente elevato: gli estremi del reato di autoriciclaggio, infatti, possono essere integrati da qualunque condotta, purché a carattere doloso, come 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 vengano successivamente reimpiegate o reinvestite nell'interesse o a vantaggio della società. Allo scopo di prevenire la commissione del reato di autoriciclaggio, devono essere osservati sia i protocolli esposti nella specifica sezione, sia quelli previsti più

in generale per la prevenzione del reato di riciclaggio e quelli, in quanto attinenti all'argomento, previsti nella sezione dedicata ai reati societari.

Reati in materia di criminalità organizzata (associazione a delinquere)

Anche a detti reati è dedicata apposita sezione, sebbene il rischio di commissione in concreto nella società non particolarmente possa considerarsi elevato.

I protocolli ed i controlli a presidio sono anche in questo caso formulati secondo i criteri generali di tracciabilità, segregazione dei compiti tra attività operative e di controllo, rispetto del sistema di poteri e deleghe e delle procedure.

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

Al fine di prevenire questo reato, devono essere osservati i suddetti criteri generali ed, in particolare, le seguenti prescrizioni:

- è fatto divieto a chiunque, in qualsiasi posizione operi all'interno della società ed in particolare ai superiori, di fornire a dipendenti della società o a soggetti che operino per conto della stessa, o a soggetti terzi, che vengano interrogati come testi o come persone a conoscenza dei fatti, indicazioni di alcun genere, finalizzate ad orientarne la deposizione in modo difforme dai fatti;
- è fatto divieto a chiunque, in qualsiasi posizione operi all'interno della società ed in particolare a soggetti che occupino posizioni di coordinamento, di dissuadere dal rendere testimonianza dipendenti della società o soggetti che operino nella società o per conto della stessa, o a soggetti terzi.

Reati di proprietà industriale e di diritto d'autore

La commissione di questa tipologia di reati, introdotti con le L. 94/2009, 99/2009 e 106/2009, appare scarsamente probabile dato l'oggetto sociale di PIOMBINO LOGISTICS, per cui non si ravvisa la necessità di prevedere specifici protocolli e punti di controllo in merito, fatti salvi i criteri generali ed i principi ed i comportamenti previsti dal codice etico.

Tali reati, comunque, sono riportati nell'elenco dei reati presupposto in appendice al presente Modello, in modo che tutti i destinatari siano a conoscenza della responsabilità a carico della società che comporterebbe l'eventuale commissione di questi reati (ad es., in astratto, realizzazione in proprio di attrezzature brevettate).

Reati ambientali

Questa categoria di reati è connessa sia alla tipologia dei materiali e prodotti movimentati e trasportati, sia alla gestione dei rifiuti risultanti dalle attività di pulizie industriali e manutenzione e delle sostanze in esse impiegate, sia al fatto che i terreni su cui una parte della società insiste sono stati interessati nel tempo da lavorazioni industriali. Ciò fa sì che a questo aspetto venga dedicato un adeguato interesse, come d'altra parte dimostrato dalla procura speciale conferita al Direttore Operations. Si rinvia pertanto alla sezione dedicata all'argomento nella presente parte speciale.

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

41

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



I presupposti per la commissione di detto reato possono verificarsi, in astratto, sia nell'impiego di personale proprio che in caso di appalto. Da tenere presente il coinvolgimento in materia delle strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A. dedicate alla gestione del personale ed ai servizi di vigilanza, nell'ambito del più volte citato accordo quadro.

All'argomento è dedicata apposita sezione nella presente parte speciale, alla quale si rimanda.

Sul piano pratico si devono comunque prevedere ed effettuare, nell'ambito dei normali controlli sull'impiego del personale da parte dell'appaltatore, controlli ad hoc mediante i quali verificare la regolarità del personale utilizzato da quest'ultimo, evitando altresì di fornire alle pubbliche autorità competenti dati alterati o artefatti, nel qual caso si rientrerebbe anche in fattispecie relative ai reati verso la P.A.

Reati in materia di razzismo e xenofobia

Come si vede nella apposita sezione, si tratta di reati a bassa probabilità di commissione nella Società. Comunque, si vedano i protocolli specificatamente previsti.

Reati collegati a manifestazioni sportive

Anche questa tipologia di reati è da ritenersi a bassa probabilità di commissione. Come detto per i reati di cui al paragrafo precedente, comunque, si devono seguire gli specifici protocolli.

Reati tributari

Trattasi di fattispecie di reati introdotta recentemente nel sistema 231, ed ancor più recentemente ampliata con il D. Lgs. 75/2020: detti reati rivestono particolare delicatezza in funzione sia dell'elevato rischio, in astratto, di commissione, sia delle gravi sanzioni previste dal legislatore.

Si raccomanda pertanto la massima attenzione nel seguire i protocolli indicati nell'apposita sezione.

Reati in materia di contrabbando

Anche questi reati sono stati recentemente introdotti nell'elenco dei reati presupposto con il D. Lgs. 75/2020. Vista l'attività della Società, deve essere dedicata particolare attenzione ai protocolli previsti nell'apposita sezione.

Reati transnazionali

Si citano qui esclusivamente a fini di completezza. Non si ritiene infatti che sussista, almeno allo stato, un effettivo rischio di commissione di detto tipo di reati. Ancorché la proprietà ultima, come per JSW Steel Italy Piombino S.p.A., sia collocata all'estero, al momento il ridotto numero di clienti e la mancanza di attività all'estero della società non rende probabile la loro commissione. In astratto, un rischio in tal senso può essere connesso alla nazionalità straniera di molti vettori ed armatori, come si è accennato sopra in materia di corruzione tra privati.

E' pertanto opportuno, ad ogni buon fine, che detti reati siano conosciuti dai destinatari; allo scopo, per la loro descrizione si rimanda comunque alla fine dell'elenco dei reati presupposto riportato in appendice.

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

Infine, sempre per completezza, si cita questo ulteriore reato presupposto, di natura secondaria rispetto agli altri reati, in quanto la sua commissione è possibile solo a seguito di un precedente accertamento giudiziale di altro reato ex 231: tale reato consiste infatti nella non osservanza degli obblighi o divieti stabiliti a seguito dell'irrogazione di una sanzione ex 231.

Esaurito l'elenco dei reati a maggior rischio di commissione, è opportuno precisare che le condotte poste in essere in difformità rispetto alle prescrizioni del Modello, anche qualora non integrino gli estremi di un reato presupposto, costituiscono comunque infrazione al Modello stesso, ed espongono pertanto i loro autori alle sanzioni previste dal sistema disciplinare.

Inosservanza del Codice Etico

Le infrazioni alle norme di comportamento poste dal Codice Etico non comportano di per sé, necessariamente, la commissione di un reato presupposto. Ciò può avvenire solo in alcuni casi, in cui le norme di comportamento coincidano con norme penali poste alla base degli illeciti amministrativi previsti dal decreto.

Peraltro, come si è detto, la società ha scelto di inserire il Codice Etico nell'ambito del Modello; l'inosservanza del Codice Etico, pertanto, costituisce infrazione al Modello con le relative conseguenze sul piano disciplinare.

Ne consegue che:

- i presidi ed i controlli del Modello sono finalizzati, oltre che alla prevenzione ed alla rilevazione di reati ex 231, anche alla prevenzione ed alla rilevazione di condotte in contrasto con il Codice Etico;
- tali condotte sono pertanto passibili di applicazione delle sanzioni di cui al sistema disciplinare, e rientrano nella sfera di competenza dell'organismo di vigilanza;
- costituisce aggravante ai fini dell'individuazione della sanzione il fatto che tali condotte, anche quando non integrino gli estremi di un reato presupposto, possano favorirne indirettamente la commissione.

Protocolli e controlli a presidio relativi ai reati a maggior rischio di commissione ed alle rispettive aree sensibili

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Itd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologicssales@jswitaly.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



**PIOMBINO
LOGISTICS**
A JSW Enterprise

CSI LUCCHINI

REATI NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nella presente sezione si illustrano i protocolli e le prescrizioni la cui osservanza è necessaria al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal decreto in tema di rapporti con la PA da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello.

Detti reati sono previsti soprattutto negli artt. 24 e 25 del decreto; 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".

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 ricompresi in questa categoria anche i reati tributari, entrati recentemente (a seguito della L. 157/2019, in vigore dal 25.12.2019) nel novero dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, ampliati con il D. Lgs. 75/2020 e trattati nell'apposita sezione del presente Modello.

L'elenco completo di detti reati presupposto è riportato dettagliatamente in appendice; di seguito si riepilogano sinteticamente 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., art. 356 c.p., art. 314, primo comma, art. 316 e art. 323 c.p.: peculato, concussione,

corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi dell'Unione Europea e di funzionari dell'Unione Europea e degli Stati esteri -

- reati tributari, così come ampliati dal D. Lgs. 75/2020
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

Sono già state fornite, all'inizio della presente parte speciale, le nozioni di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio, come pure sono stati offerti elementi conoscitivi in relazione alla pubblica amministrazione e ad altri soggetti che, pur non avendo natura pubblicistica, potrebbero costituire dei veicoli per la commissione di reati verso la PA.

I reati nei confronti della PA possono essere compiuti sia direttamente, sia attraverso l'intermediazione di soggetti terzi, ad esempio costituendo fondi destinati all'utilizzo delittuoso nei confronti di soggetti della PA, oppure utilizzando soggetti pubblici, figure istituzionali o soggetti politici allo scopo di ottenere vantaggi illeciti (aggiudicazione di gare o commesse, finanziamenti, contributi ecc.). Anche tali rapporti, come l'acquisto di beni e servizi, l'erogazione di contributi, l'affidamento di consulenze, costituiscono pertanto attività sensibili agli effetti dei reati qui trattati.

Aree di attività sensibili

Essendo la clientela della società costituita soprattutto da soggetti privati, l'attività commerciale non risulta particolarmente a rischio rispetto alla commissione di reati verso la P.A.

Non si possono peraltro escludere rischi in caso di partecipazione a gare in cui la stazione appaltante abbia, anche per la singola occasione, veste di soggetto pubblico.

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

Possono inoltre essere ricompresi tra i reati contro la P.A. anche i reati tributari, entrati recentemente (L. 157/2019, in vigore dal 25.12.2019) nel novero dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, e trattati nell'apposita sezione.

In tale ottica, sono individuate come attività sensibili, le seguenti:

- attività relative ai c.d. processi di provvista: pagamenti e incassi; acquisto di beni e servizi; conferimento di incarichi; assunzione di personale; promozioni/incentivi/aumenti discrezionali erogati a dipendenti; erogazioni a titolo di contributi o liberalità; omaggi; spese di rappresentanza. Tutte queste attività, infatti, sono in astratto suscettibili di procurare provviste di danaro/favori/utilità in genere da destinarsi a soggetti della P.A. ai fini di cui sopra;
- richiesta di contributi pubblici, concessioni, autorizzazioni, licenze;
- 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;

- erogazione indebita o promessa di somme di denaro o altre utilità
- traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)
- falsificazione e alterazione di dati documentali
- falsificazione, alterazione o omissione di rendiconti periodici
- falsificazioni nel ciclo attivo e nel ciclo passivo e nel processo di fatturazione
- falsificazioni negli adempimenti fiscali,

In linea generale, le condotte illecite suddette possono essere adottate nei confronti dei seguenti soggetti:

- enti (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) preposti alla valutazione dell'esito di gare;
- enti competenti per il rilascio di autorizzazioni, licenze e certificazioni, in occasione della relativa richiesta e dell'iter conseguente;
- enti e istituti di carattere pubblico (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) preposti alla decisione sull'erogazione di finanziamenti e sovvenzioni, in occasione della relativa richiesta e dell'iter conseguente;
- soggetti appartenenti all'amministrazione della giustizia, nel corso di contenziosi di varia natura;
- enti competenti per ispezioni, verifiche ed indagini, nel corso della conduzione della verifica (ASL, servizi ispettivi della DTL e degli enti previdenziali e assicurativi, dell'amministrazione finanziaria);
- uffici preposti alla gestione delle assunzioni di personale, con particolare riferimento a quello appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata
- agenzia delle entrate (per reati tributari).

Protocolli e controlli a presidio

Rispetto ai c.d. processi di provvista, si richiede:

- il rispetto del sistema di poteri e deleghe
- il rispetto delle prescrizioni del Modello in materia di incassi e pagamenti e delle relative procedure
- 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, si richiede:

- il rispetto del sistema di poteri e deleghe

- la verifica dell'inerenza del contributo e del soggetto a favore del quale lo stesso viene erogato con l'oggetto sociale;
- la limitazione dell'importo.

Gli interventi economici e/o di miglioramento dell'inquadramento verso il personale devono essere adottati nel rispetto delle norme contrattuali e, in caso di interventi discrezionali, in base a criteri oggettivi e nell'osservanza del sistema di poteri e deleghe.

Le assunzioni devono essere effettuate a fronte di oggettive e verificate esigenze organizzative, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, nel rispetto del sistema di poteri e deleghe e dei criteri di tracciabilità del procedimento e di corretta conservazione degli atti.

Per quanto riguarda la richiesta di contributi pubblici, concessioni, autorizzazioni, licenze, eventuale partecipazione a gare pubbliche o acquisizione di commesse pubbliche, si richiedono:

- il rispetto del sistema di poteri e deleghe
- la tracciabilità del processo istruttorio e decisionale
- la conservazione dei relativi atti
- un reporting formale sui contatti con i competenti esponenti della PA
- 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:

- il rispetto del sistema di poteri e deleghe
- l'individuazione, formale e tracciabile, dei soggetti aziendali ai quali è demandata la competenza di intrattenere detti rapporti
- la corretta e veritiera esposizione dei dati e delle situazioni rilevanti ai fini della verifica
- un reporting formale sui contatti con i soggetti verificatori e sugli esiti della verifica/ispezione.

In particolare, è vietato adottare, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, le condotte di seguito elencate (o altre analoghe), sia direttamente che attraverso l'interposizione di altri soggetti come parenti, affini, amici, intermediari, professionisti e società controllate o collegate.

Divieti

- effettuare dazioni o promesse di denaro o di altri beni di valore rilevante, o altre utilità;
- elargire omaggi o altre prestazioni favorevoli: i) al di fuori delle regole stabilite dalle prassi aziendali; ii) eccedenti il valore stabilito dal codice etico; iii) senza l'osservanza dei poteri autorizzativi stabiliti dal sistema di poteri e deleghe; iv) al di fuori dei periodi derivanti da prassi consolidate (come in occasione di festività natalizie ecc.);

- elargire o promettere favori e vantaggi di qualsiasi natura, come assunzioni, assegnazione di appalti, forniture e consulenze a persone o imprese vicine a detti soggetti o da essi segnalate;
- presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire posizioni di vantaggio in gare, erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- in caso di iniziative commerciali a trattativa privata, fare pressioni o influenzare soggetti della P.A. preposti all'assegnazione di contratti o comunque in grado di influire su di essa;
- nel caso di gare indette dalla P.A. (sempre in senso lato), eludere le disposizioni di legge ed alla normativa prevista dal bando, ponendo in essere condotte in grado di turbare o influenzare indebitamente il regolare svolgimento della gara nell'interesse o a vantaggio della società;
- in fase di esecuzione dei contratti acquisiti dalla P.A. ed in fase di collaudo, eludere le obbligazioni contrattuali, e porre in essere condotte atte o finalizzate a far sì che la committenza e/o i soggetti preposti al collaudo sorvolino indebitamente su inadempienze contrattuali (difetti, non conformità, mancato rispetto dei tempi e simili).
- presentare dichiarazioni fiscali o emettere documenti fiscali infedeli allo scopo di ottenere vantaggi sul piano tributario;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui sono istituzionalmente destinati;
- alterare dati forniti ad organi dotati di poteri ispettivi o autorizzativi allo scopo di evitare sanzioni o ottenere il rilascio di atti e provvedimenti non dovuti;
- accettare o favorire la reintroduzione in azienda, sotto qualsiasi forma, di somme che siano state sottratte o indebitamente percepite da soggetti pubblici mediante condotte che integrino i reati di peculato. Le funzioni amministrative sono particolarmente sensibilizzate circa il controllo e la prevenzione di dette condotte.

Prescrizioni

- i rapporti nei confronti della P.A. per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti, in via normale, dai soggetti incaricati sulla base dell'organizzazione aziendale, nel rispetto dei ruoli dalla stessa stabiliti e del sistema di poteri e deleghe;
- in caso di incarichi occasionali ad altri soggetti, l'incarico deve essere conferito in conformità del sistema di poteri e deleghe e deve essere tracciabile;
- gli incarichi a fornitori, consulenti e collaboratori esterni devono essere inderogabilmente adottati conferiti per iscritto; essi devono essere gestiti, per le varie fasi del processo, dal conferimento alla verifica dell'effettività delle prestazioni al pagamento del corrispettivo sulla base del contratto, dalle



funzioni rispettivamente competenti, redatti e sottoscritti (sempre in accordo con il sistema di poteri e deleghe), con l'esplicitazione del compenso, ed essere controfirmati dal destinatario prima dell'inizio della prestazione. Le eventuali deroghe per motivi di urgenza devono essere espressamente previste, e regolarizzate quanto prima;

- gli incarichi e gli ordini devono contenere clausole che impegnino l'altro contraente al rispetto del Modello e del codice etico, con l'espressa previsione delle relative sanzioni, ivi compresa, se del caso, una clausola risolutiva espressa, in caso di inosservanza: dette clausole sono riportate in appendice al presente Modello;
- i pagamenti delle forniture e delle prestazioni dei terzi vengono eseguiti solo a seguito, rispettivamente, della consegna della fornitura o della verifica della conforme e puntuale esecuzione, in relazione all'ordine o incarico;
- i pagamenti vengono effettuati con mezzi di pagamento tracciabili, da parte delle funzioni competenti. Gli eventuali pagamenti in contanti, solo per piccole somme, sono effettuati nel rispetto delle normative previste per l'utilizzo di contante entro il limite consentito; anch'essi sono effettuati solo dalle funzioni previste dalle regole e procedure aziendali, e sono comunque tracciati e giustificati tramite rendicontazione scritta;
- le dichiarazioni e la documentazione fornite a soggetti pubblici nazionali o esteri (appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) per la richiesta di finanziamenti o contributi, nonché le relative attività di rendicontazione devono essere complete e veritiere;
- i soggetti che ravvisino condotte e/o situazioni in contrasto con il presente protocollo sono tenuti a segnalarle tempestivamente segnalate all'Organismo di Vigilanza o al superiore gerarchico al quale, in tal caso, incombe l'obbligo di segnalazione all'OdV.

Al fine di prevenire la commissione dei reati di cui alla presente sezione è inoltre richiesta l'osservanza del codice etico, ed in particolare delle norme comportamentali relative a regali, omaggi ed ogni altra forma di utilità verso soggetti della PA.

Si aggiungano, inoltre, tra le condotte vietate, quelle che possano integrare i reati di contrabbando introdotti, ancor più recentemente, dall'art. 25-sexiedecies, nella misura in cui ledano gli interessi di carattere doganale dell'Unione Europea, reati trattati nell'apposita sezione.

REATI SOCIETARI

Premesso che, come per tutti gli altri reati presupposto, in appendice è riportato l'elenco completo dei reati previsti dall'art. 25-ter, si offre di seguito un riepilogo sintetico dei principali.

- 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. - solo per le società quotate in borsa)
- 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.)
- Aggotaggio (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). In proposito, si precisa che la L. 28.12.2005 n. 262 ha abrogato l'art. 2623 c.c. relativo al falso in prospetto, che costituiva uno dei reati presupposto del D.lgs. 231/2001, ed ha introdotto l'art. 173-bis nel Testo Unico Finanziario, il quale non è però richiamato nel d.lgs. 231/2001: si ritiene pertanto che, allo stato, il suddetto art. 173-bis non costituisca, a differenza dell'abrogato art. 2623 c.c., un reato presupposto ex D. Lgs. 231/2001: si ritiene che si sia così creato un vuoto legislativo, che potrà eventualmente essere colmato solo da un successivo intervento del legislatore).

N.B.: la L. 68/2015 ha introdotto al reato di false comunicazioni sociali alcune modifiche, riportate nella parte finale della presente sezione.

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, nell'ambito di quanto previsto nell'accordo quadro con AFERPI, sono svolte in collaborazione con le competenti strutture di detta società, che sono pertanto tenute all'osservazione dei protocolli specifici e, più in generale, delle prescrizioni del Modello in materia. Le attività in questione consistono nella raccolta ed elaborazione dei dati contabili forniti dalla società, per la formulazione dei documenti previsionali e consuntivi: bilancio e conto economico annuale, situazioni previsionali e consuntive infrannuali, budget annuale.

Esse devono essere effettuate secondo corretti principi contabili e nell'osservanza delle norme civilistiche; devono avere i requisiti della tracciabilità e della trasparenza; la relativa documentazione deve essere adeguatamente conservata, in modo da rendere sempre possibile il riscontro tra i documenti finali e la documentazione sulla cui base sono stati redatti; tutte le fasi di elaborazione, e di approvazione devono avvenire nel rispetto delle norme di legge, delle previsioni statutarie e del sistema di poteri e deleghe; di esse deve essere assicurata la completa tracciabilità, anche con riferimento ai passaggi tra le strutture delle due società.

Ogni eventuale modifica dei dati contabili deve essere adeguatamente motivata, documentata per iscritto e autorizzata da chi ne ha i poteri.

- **Rapporti con l'azionista, con JSW Steel Italy Piombino S.p.A, con la società di revisione e con il Collegio Sindacale.** Tutti gli adempimenti espletati a cura degli organi e delle strutture della società e di JSW Steel Italy Piombino S.p.A, per quanto di competenza di quest'ultima in base al service fornito sulla base dell'accordo quadro, finalizzati a fornire all'azionista ed agli organi di controllo la documentazione e le informazioni necessarie per l'esercizio delle rispettive funzioni **sono** regolamentati; sono pertanto definiti i soggetti a ciò abilitati, le modalità (comunque ispirate a criteri di massima collaborazione e trasparenza) con le quali i rapporti sono intrattenuti, le modalità di conservazione dei libri obbligatori, le misure di sicurezza adottate per la regolamentazione dell'accesso alla documentazione.
- **Comunicazione, svolgimento e verbalizzazione dei CdA e delle assemblee: sono preventivamente individuati i soggetti responsabili delle varie fasi**, e altrettanto preventivamente definite le modalità ed i tempi di informazione e di predisposizione della documentazione. Gestione degli utili e delle riserve, operazioni sul capitale: trattasi delle attività finalizzate a gestire e formalizzare le operazioni sui risultati di esercizio e sul capitale. In proposito, sono preventivamente individuati i ruoli 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.

Con riferimento alle aree di attività sopra elencate sono rigorosamente osservate le seguenti prescrizioni, che costituiscono altresì altrettanti punti di controllo per la verifica della correttezza delle operazioni compiute:

- Tracciabilità. Tutti le fasi devono essere tracciabili; la documentazione deve essere predisposta per iscritto e correttamente conservata, a cura dei soggetti espressamente incaricati e/o autorizzati.

- Segregazione dei compiti. Sono individuate le figure preposte, rispettivamente, alla predisposizione delle informazioni e della documentazione, all'assunzione di decisioni ed al controllo.
- Osservanza del Codice Etico. Tutti i soggetti coinvolti nelle attività in questione sono tenuti all'osservanza dei principi e delle norme del Codice Etico per quanto di pertinenza. L'eventuale inosservanza base comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare.
- Rispetto del sistema di poteri e deleghe. Da parte delle figure che intervengono nelle attività di cui al presente protocollo è dovuta la più stretta osservanza delle competenze ad esse attribuite e del sistema di poteri e deleghe

Le attività fornite da JSW Steel Italy Piombino S.p.A sono svolte nel rispetto delle prescrizioni di cui al presente protocollo.

Corruzione tra privati

Tale reato presupposto è previsto dall'art. 2635 c.c. 3° comma, recepito in epoca alquanto recente dall'art. 25-ter, lettera *s-bis*, e modificato in epoca ancor più recente con il D. Lgs. 38/2017, in vigore dal 14.4.2017, che ha anche aggiunto l'art. 2635 bis c.c. (Istigazione alla corruzione tra privati).

La nuova disciplina amplia il campo di applicazione soggettivo, estendendo i soggetti ai quali può essere addebitato il reato presupposto anche a ruoli non apicali, ed aggiunge il reato di istigazione.

Sul piano applicativo, le norme suddette sono riferibili ai rapporti con soggetti terzi come clienti, fornitori, appaltatori, consulenti.

Dal punto di vista sistematico, è da rilevare che i citati artt. 2635 e 2635-bis sono collocati nel Libro V ("Del Lavoro"), Titolo XI del codice civile, rubricato come "Disposizioni penali in materia di società e di consorzi": sulla base di ciò, si tende a presumere che possano considerarsi esclusi dal loro ambito di applicazione i rapporti con persone fisiche. Ovviamente, peraltro, anche nei rapporti con detta categoria di soggetti dovranno essere evitate ed impedito le condotte previste e punite dalle norme in questione.

In ogni caso, i protocolli contenuti nella presente sezione, e nelle parti del Codice Etico che trattano dell'argomento, sono indifferentemente riferiti sia ai rapporti con enti e società che con persone fisiche.

Prescrizioni

Tutti i rapporti con i terzi (enti, società e persone fisiche come professionisti ecc.) aventi contenuto direttamente o indirettamente economico devono essere inerenti all'oggetto sociale; sono pertanto vietate la dazione o anche la promessa di beni o altre utilità sprovvisti di tale caratteristica.

Detti rapporti dovranno essere tenuti sulla base delle procedure in vigore nella società; le relative decisioni dovranno essere coerenti con il sistema di poteri e deleghe.

I rapporti in questione devono essere formalizzati per iscritto; la relativa documentazione deve essere correttamente conservata, in modo da rendere tracciabili i relativi processi.

Le spese di rappresentanza o di sponsoraggio, oltre ad essere inerenti all'oggetto sociale, devono essere preventivamente autorizzate in base al sistema di poteri e deleghe.

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

Lo stesso dicasi per tutti i rapporti commerciali intrattenuti con vettori, tra cui gli armatori: trattasi infatti di rapporti particolarmente a rischio, considerando che molti vettori ed armatori sono di nazionalità straniera e potrebbero provenire da paesi con un tasso di attenzione alla legalità inferiore al nostro.

L'eventuale erogazione di contributi a soggetti terzi a titolo di sponsoraggio o di elargizioni liberali deve essere portata a conoscenza dell'OdV.

L'inosservanza delle suddette prescrizioni costituisce infrazione ai sensi del sistema disciplinare, e comporta l'applicazione delle sanzioni dallo stesso previste.

Ciò vale anche per le norme del Codice Etico applicabili ai rapporti qui trattati.

Sempre in relazione al reato di corruzione tra privati, deve prestarsi particolare attenzione alle operazioni contabili ed alle attività di redazione del bilancio.

E' infatti da tener presente la possibile correlazione con il reato di autoriciclaggio: detto reato, previsto dall'art. 25-octies, è stato inserito nell'elenco dei reati presupposto dall'1 gennaio 2015, ed è trattato con maggior dettaglio nell'apposita sezione del Modello, alla quale pertanto si rinvia. In ogni caso, si raccomanda anche in questa sede la massima attenzione alla veridicità ed alla correttezza delle scritture contabili e dei dati di bilancio: si ricorda infatti che l'eventuale doloso occultamento di somme di danaro o di poste di bilancio ti può costituire il presupposto per la commissione del reato di autoriciclaggio, qualora dette somme vengano reimpiegate o reinvestite nell'interesse o a vantaggio della società.

Modifiche al reato di false comunicazioni sociali

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; con l'occasione, sono state introdotte, all'articolo 12, "modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari".

Il reato di false comunicazioni sociali previsto dall'art. 25-ter c. 1 lett. a), precedentemente qualificato come contravvenzione, è stato così riqualificato come delitto, con riferimento al reato presupposto di cui all'articolo 2621 c.c., così come sostituito dalla L. 69/2015: tale articolo punisce, "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 PIOMBINO LOGISTICS, 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.

A maggior specificazione di quanto sopra esposto circa le modifiche intervenute in relazione al reato di false comunicazioni sociali, 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'alea 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

Tali reati presupposto sono previsti dall'art. 24-bis.

Si fornisce di seguito l'elenco dei principali, rinviando all'appendice per l'elenco completo ed il relativo testo:

- 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.).

Si devono comunque tenere presenti anche le norme relative all'accesso ed all'utilizzo improprio di dati relativi al personale o di terzi (D. Lgs. 196/2003).

Si richiamano inoltre, per la stretta correlazione, i reati in materia di pornografia virtuale e detenzione di materiale pedopornografico, previsti all'art. 600-quater c.p., ed in generale i reati contro la persona (riportati in appendice nel testo del decreto e nell'elenco dei reati).

Si deve tener conto, anche per i reati previsti in questa sezione, delle attività fornite in service da JSW Steel Italy Piombino S.p.A, i cui responsabili devono quindi essere resi edotti dei protocolli qui previsti ed osservarli scrupolosamente.

Oltre alle funzioni della società, anche quelle di JSW Steel Italy Piombino S.p.A direttamente e indirettamente coinvolte nelle attività di tipo informatico di PIOMBINO LOGISTICS devono assicurare, allo scopo di evitare la commissione dei reati trattati in questa sezione, la correttezza e la legittimità del trattamento dei dati, che deve pertanto avvenire nel totale rispetto delle norme di legge.

Le aree di attività sensibili (ovvero a rischio) rispetto a questo tipo di reati sono individuate nelle seguenti:

- quelle di carattere generale, come la gestione dei dati personali dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti e dei terzi rilevanti alla luce della normativa in materia di riservatezza dei dati personali;
- quelle specifiche dell'oggetto sociale, che riguardino l'apprendimento ed il trattamento di dati rilevanti nell'ambito dell'attività operativa della società;
- l'area informatica, preposta alla gestione del software e dell'hardware con riferimento sia alle attività svolte dalle strutture della società che a quelle fornite in service da JSW Steel Italy Piombino S.p.A, le cui risorse ad esse adibite, pertanto, sono chiamate alla conoscenza ed all'osservanza delle specifiche prescrizioni di cui alla presente sezione, del Codice Etico e più in generale del Modello di PIOMBINO LOGISTICS con riferimento diretto o indiretto alle condotte che possano, in astratto, dar luogo alla commissione dei reati di cui all'art. 24-bis .

Le prescrizioni ed i controlli a presidio individuati sono i seguenti:

- tutti coloro che hanno accesso al sistema o ad un pc devono essere dotati di una password riservata, da non comunicarsi ad altri e da variarsi, su richiesta automatica del sistema, con periodicità prestabilita;
- l'accesso a siti suscettibili di far incorrere nella commissione di reati presupposto ai sensi della presente sezione o più in generale del decreto (come ad es. quelli contenenti materiale pedopornografico) o comunque nell'inosservanza del codice etico deve essere inibito a tutti gli operatori aziendali;
- l'accesso ai *files* contenenti dati sensibili deve essere consentito solo agli addetti a quella specifica attività, i quali devono essere messi a conoscenza delle specifiche prescrizioni di legge e del Modello;
- 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 le misure più idonee rese disponibili dalla tecnologia, al fine di precludere l'accesso di estranei ai *files* aziendali in generale, ed a quelli contenenti dati sensibili in particolare;
- devono essere predisposte adeguate misure (*firewall*) per evitare le intrusioni nel sistema informatico;
- devono essere adottate efficaci e tempestive misure per il salvataggio dei dati (*back-up* a frequenza prestabilita, *cloud computing* o equivalenti);

- i server devono essere situati in locali atti a garantirne la sicurezza e la limitazione dell'accesso;
- devono essere adottate efficaci misure in termini di *disaster recovery*.

Sono individuati il responsabile del trattamento dei dati e, se del caso, "incaricati" del trattamento ai sensi del D. Lgs. 196/2003.

Si rinvia inoltre al Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali in merito al reimpiego e riciclo di materiali e attrezzature informatiche, riportato in calce alla sezione relativa ai reati ambientali, per le implicazioni che le relative prescrizioni possono avere al fine di prevenire i reati trattati in questa sezione. Occorre infine 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, a fini di completezza, quanto previsto dalla L. 133/2019 di conversione del D.L. 105/2019 in materia di sicurezza nazionale cibernetica, peraltro di scarso impatto, allo stato, sulla società, che ha parzialmente modificato l'art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001 e le cui norme rilevanti ai fini del decreto stesso sono riportate in appendice, nel catalogo dei reati presupposto.

SELEZIONE, ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

Le attività di reclutamento, selezione ed assunzione si basano anzitutto sui principi di trasparenza ed imparzialità. Le assunzioni vengono effettuate sulla base di accertato fabbisogno, ed in funzione del possesso dei requisiti personali e professionali richiesti per la posizione da ricoprire. Ad oggi, in caso di necessità di assunzioni, la priorità viene assegnata a risorse già presenti nel gruppo, sempreché siano in possesso dei requisiti professionali corrispondenti alle esigenze aziendali.

Su questi presupposti si avviano la ricerca e la selezione. Il processo di selezione avviene, a seconda della tipologia della posizione da ricoprire, mediante colloqui, prove tecniche e attitudinali condotte da personale qualificato della società in collaborazione con le funzioni competenti di JSW Steel Italy Piombino S.p.A e, qualora si rendesse necessario per la particolarità della posizione da ricoprire, con l'ausilio di soggetti esterni specializzati; esso si conclude, di regola, con un colloquio finale condotto da parte di un componente del vertice aziendale. Non prendono parte al processo di selezione i soggetti che eventualmente siano in conflitto di interessi. Gli esiti della selezione e le valutazioni sul candidato, delle basati sulle caratteristiche personali e professionali dello stesso in relazione ai requisiti richiesti, sono formalizzati e conservati nell'apposito fascicolo; sono altresì conservati agli atti gli eventuali *curricula* di altri candidati, con le relative valutazioni. L'assunzione viene formalizzata in base al sistema di deleghe.

Per quanto riguarda le attività di gestione del personale, devono essere evitati ed impediti quei comportamenti che possano dar luogo ai 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. In proposito, devono tenersi presente ed essere applicate anche le prescrizioni previste nella sezione "Delitti informatici", affinché sia impedito l'accesso a siti a contenuto pedopornografico, nonché dei principi e delle norme di comportamento previste in materia dal Codice Etico. Nelle attività di selezione, assunzione e gestione del personale è 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, il tutto senza approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio in cui il lavoratore dovesse trovarsi. In proposito, si ricorda che l'art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001 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. Occorre anche rammentare che il c.d. reato di caporalato può essere anche commesso in concorso con quelli che danno luogo all'illecito previsto all'art. 25-duodecies rubricato come "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare", data la condizione di svantaggio sociale in cui spesso questi soggetti si trovano ultimi. Devono quindi essere tenute presenti anche le prescrizioni previste nella relativa sezione.



DELITTI CONTRO LA PERSONALITA' INDIVIDUALE

L'illecito amministrativo derivante dalla commissione di questi reati è previsto dall'art. 25-quinquies. I relativi reati presupposto, alquanto numerosi, sono riportati in appendice nel relativo elenco. Si veda comunque anche quanto riferito e prescritto in proposito nella sezione "Selezione, assunzione e gestione del personale". Qui, sinteticamente, si ricorda che essi vertono in materia di violenza sessuale, pedopornografia minorile, atti sessuali su minori, riduzione in schiavitù, tratta di persone ed infine, dal 29 ottobre 2016, da quelle condotte che integrano il c.d. reato di caporalato.

Questa tipologia di reati (eccezion fatta per il reato di caporalato, trattato più avanti e menzionato anche nella sezione "Selezione, assunzione e gestione del personale") ha una probabilità di commissione decisamente bassa nella società. Inoltre, anche in questo caso, sussisterebbe la responsabilità amministrativa della società solo se il reato fosse commesso nel suo interesse o a suo vantaggio della società, il che rende l'ipotesi ancora più improbabile. Si tenga peraltro conto che, qualora uno di detti reati venisse commesso in assenza di interesse o vantaggio della società, si sarebbe comunque in presenza di una violazione del Codice Etico (fermi restando gli eventuali profili di responsabilità penale a carico della persona fisica che li avesse posti in essere).

Pertanto, si indicano di seguito le prescrizioni e i divieti atti a prevenire la commissione dei reati in titolo:

- è vietata la ripresa o la diffusione di video e foto a contenuto pornografico e pedopornografico;
- 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.
- sono istituiti meccanismi di controllo al fine di evitare l'accesso a persone estranee nei locali e nelle aree di pertinenza dell'azienda;
- le attività svolte nei locali di pertinenza dell'azienda sono comunque soggette a controllo nel rispetto delle norme di legge.

Si rinvia inoltre a quanto esposto in proposito nella sezione relativa ai "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" nonché, per la parte in cui sono applicabili, alle prescrizioni di cui al Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, riportato in calce alla sezione "Reati ambientali".

Di diverso tenore, e con un maggior grado di probabilità di commissione, almeno in astratto, è il c.d. reato di caporalato di cui all'art. 603 bis-c.p., introdotto con apposita modifica apportata dall'art. 6 della L. 29.10.2016, n. 199 all'art. 25-quinquies (v. in appendice nel testo del decreto e nell'elenco dei reati). Allo scopo di prevenire detto reato, deve essere osservato il massimo rispetto delle norme relative al trattamento economico-normativo ed agli obblighi contributivi, senza approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio in cui detto personale eventualmente si trovi. In proposito, si veda quanto riportato sull'argomento specifico nella sezione dedicata alla selezione e gestione del personale. Tutte le prescrizioni riportate in quest'ultima sezione, oltre che nella presente, devono pertanto essere osservate anche dalle competenti funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A. per quanto di loro competenza ai sensi dell'accordo quadro sottoscritto tra le due società.

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.**

Il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 venne emanato, in attuazione della 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) e costituisce allo stato, assieme al successivo D. Lgs. 106/2009 che apportò alcune modifiche al D. Lgs. 81/2008, la fonte legislativa di riferimento in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Con il D. Lgs. 81/2008 (che all'epoca è stato denominato "Testo Unico" della sicurezza), i reati di "omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, commessi con violazione di norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro" entravano così a far parte dell'ambito di applicazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Con il recepimento di dette norme nell'ambito del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e precisamente con l'art. 25-septies, le responsabilità degli enti si sono estese anche a i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime, se conseguenti alla violazione di norme antinfortunistiche, di salute ed igiene del luogo di lavoro. Il testo dell'art. 25-septies, con la descrizione delle suddette fattispecie delittuose, è riportato nel presente Modello, nell'ambito del testo completo del decreto.

Si riportano qui di seguito gli articoli del codice penale riferiti ai reati sopra citati.

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.

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.

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;*
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso.*

Il sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori in PIOMBINO LOGISTICS

La presente sezione è dedicata alla prevenzione dei reati in oggetto. Essa contiene previsioni specifiche (norme di comportamento, protocolli, ecc.); inoltre, fa rinvio a procedure, documenti, ruoli e responsabilità che costituiscono il sistema di sicurezza della società e che, pertanto, hanno lo stesso valore cogente delle prescrizioni del Modello stesso.

Il sistema di organizzazione e di gestione aziendale relativo alla sicurezza ed alla salute dei lavoratori, è costruito in sostanziale conformità alle indicazioni di cui all'art. 30 D. Lgs n. 81/2008. Esso è costituito dall’insieme delle nomine, procedure, norme, documenti, disposizioni, comunicazioni ed attività predisposte in materia di sicurezza; tutti i soggetti aziendali a qualsiasi titolo coinvolti nel processo di prevenzione e protezione concorrono alla sua applicazione, con una costante tendenza al suo miglioramento.

Le attività sensibili

In primis, sono fondamentali le situazioni e le attività direttamente o indirettamente connesse agli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e salute dei lavoratori, come:

- esistenza individuazione e nomina delle figure chiave in materia di sicurezza previste dalla normativa
- esistenza, adeguatezza e aggiornamento del DVR
- esistenza, adeguatezza e aggiornamento del DUVRI
- verifica sull’applicazione di detti documenti
- adeguatezza delle procedure in materia
- adeguatezza e disponibilità dei dispositivi di protezione individuale (DPI)
- adeguatezza dei controlli sull’effettivo utilizzo dei DPI
- adeguata manutenzione delle attrezzature di lavoro, immobili, impianti, apparecchiature ecc.
- controllo sull’efficacia del sistema di manutenzione
- idem verifica sull’efficacia delle norme antincendio e sull’efficienza dei relativi dispositivi
- efficace, sistematica e tempestiva informazione dei dipendenti sui rischi, sulle corrette pratiche di lavoro, sull’uso dei DPI e sui sistemi di sicurezza
- effettiva realizzazione e adeguatezza delle azioni di formazione/informazione in materia
- verifiche sullo stato di salute dei lavoratori, visite periodiche

- indagini sanitarie sugli ambienti di lavoro
- dotazioni sanitarie
- adeguata gestione dei contratti e dei rapporti con fornitori e consulenti esterni in materia di sicurezza
- adeguatezza delle forniture di materiali connessi alla sicurezza (DPI, attrezzature, sostanze ecc.).

Su tutti questi aspetti, la società opera attivamente allo scopo di assicurare e migliorare l'adeguatezza della gestione del proprio sistema di sicurezza, della propria struttura organizzativa e delle modalità applicative alle prescrizioni del D. Lgs. 81/2008 e del D. Lgs. 106/2009.

A tale sistema il Modello fa espresso riferimento, in ossequio a 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. In particolare, sono assicurate le seguenti azioni, la cui permanenza nel tempo deve essere costante e sistematico oggetto di monitoraggio: individuazione del Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 2, lettera b), del D. Lgs. 81/2008, come modificato dal D. Lgs. 106/2009. Ad oggi, il Datore di lavoro è correttamente individuato nell'A.D. Da parte del Datore di lavoro è inoltre stata rilasciata ampia e dettagliata procura in materia di sicurezza al Direttore Operations, ad ulteriore dimostrazione dell'attenzione rivolta dalla società alla materia della sicurezza.

- a) nomina del RSPP
- b) nomina del medico competente
- c) elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- d) nomina dei preposti: possono essere considerati come tali dei soggetti in posizioni di coordinamento delle attività operative alle quali sono conferite specifiche deleghe in materia di sicurezza
- e) designazione dei lavoratori incaricati dell'attuazione di: 1) misure di prevenzione incendi; 2) evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo; 3) primo soccorso; 4) gestione dell'emergenza.
- f) individuazione dei rischi
- g) redazione e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
- h) redazione e aggiornamento, nei casi in cui ciò è reso necessario dalle condizioni lavorative, dei Documenti di Valutazione dei Rischi da interferenza (DUVRI)
- i) individuazione dei presidi per la prevenzione rispetto ai rischi esposti nel DVR e nel DUVRI
- j) redazione del piano di sicurezza e predisposizione/allestimento dei presidi finalizzati alla prevenzione dei rischi evidenziati nel DVR e nel DUVRI
- k) definizione dei poteri di spesa in relazione alla sicurezza ed all'igiene del lavoro, nonché alla tutela dell'ambiente interno ed esterno
- l) elaborazione e aggiornamento delle procedure di sicurezza
- m) attività di informazione circa la salute e la sicurezza e dei lavoratori: corretto utilizzo di attrezzature e di impianti, dei dispositivi di protezione individuale (DPI), rischi specifici, corrette pratiche di prevenzione
- n) programmazione e realizzazione delle iniziative e dei programmi di formazione in materia di sicurezza
- o) processo di gestione dei dispositivi di protezione individuale (DPI): acquisto, controllo di idoneità, individuazione dei lavoratori cui darli in dotazione, consegna, controllo sul loro utilizzo
- p) tracciabilità dell'intero processo di gestione dei DPI
- q) controlli relativi alla sicurezza di impianti, attrezzature, uffici, immobili, dispositivi antincendio
- r) relative attività di manutenzione

- s) documentazione delle attività di controllo e manutenzione ai fini della tracciabilità
- t) visite mediche periodiche: effettuazione nei tempi previsti, documentazione, azioni conseguenti ai relativi esiti rispetto alla mansione cui sono adibiti i lavoratori
- u) sopralluogo da parte del medico competente sui luoghi di lavoro
- v) verifica dell'esistenza e dell'adeguatezza delle dotazioni di primo soccorso
- w) verifica dell'idoneità delle prescrizioni per le azioni di primo soccorso (sia con mezzi interni che tramite intervento di strutture esterne), con l'individuazione e la designazione dei soggetti cui le stesse sono demandate.

Data la peculiarità dell'oggetto sociale di PIOMBINO LOGISTICS, che comporta anche l'effettuazione di attività soggette a specifiche regolamentazioni come quelle relative al movimento ferroviario, alla circolazione stradale ed a quelle svolte in ambito marittimo, particolare attenzione è dedicata ai requisiti professionali e personali, anche in termini di idoneità psico-fisica del personale, nonché alla puntuale osservanza delle fasi di addestramento e aggiornamento. L'impiego di mezzi e attrezzature per la movimentazione, infatti, comporta specifiche caratteristiche di idoneità nonché la conoscenza delle norme che regolano l'attività (come appunto le norme sul movimento ferroviario, sulla circolazione stradale e quelle vigenti in ambito marittimo), alle quali si fa espresso riferimento. Tali norme devono essere portate a conoscenza di tutti i soggetti interessati, i quali per parte loro devono conoscerle ed osservarle, in quanto espressamente richiamate dal Modello. Allo scopo, costituisce utile riferimento anche quanto riportato in proposito nell'Istanza di rilascio di Atto di sottomissione inviata all'Autorità Portuale di Piombino e dell'Elba in data 24.6.2016.

Attribuzioni, deleghe e figure chiave in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

Le deleghe di funzioni.

PIOMBINO LOGISTICS si propone di far sì che vi sia un controllo diretto e sistematico sulla sicurezza.

A tale scopo il Datore di lavoro ha conferito al Direttore Operations apposita procura, per far sì che la massima attenzione sulla materia sia esercitata da chi riveste un ruolo direttamente connesso con le attività operative. Tutte le figure destinatarie di poteri e deleghe in materia di sicurezza operano allo scopo di raggiungere la massima efficacia nel presidio delle attività e nell'effettuazione dei controlli in materia, assicurando al contempo quella separazione di compiti e di responsabilità richiesta in generale dalla disciplina 231, ed in particolare dall'art. 30, comma 3 del D. Lgs. 81/2008, e la massima integrazione tra i ruoli.

Le attribuzioni e le deleghe.

Sono istituite e adeguatamente ricoperte le seguenti figure:

Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro è individuato nella figura del Presidente, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del D.lgs. 81/2008; la Società ha peraltro resa operativa una Delega di Funzioni ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs.81/2008, con i limiti di cui all'articolo 17 D.Lgs.81/2008.

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. Si ricorda altresì che, di norma, il Datore di lavoro coincide comunque con l'organo di vertice.

Il Datore di Lavoro può delegare alcune attribuzioni proprie del suo ruolo, ad eccezione delle seguenti, che non sono in alcun modo delegabili, in osservanza a quanto disposto dall'art. 17 dello stesso D. Lgs. 81/2008:

- 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 si identifica con quella del Direttore Operations che, tra l'altro, al momento dell'approvazione del presente Modello, è l'unico inquadrato nella qualifica dirigenziale.

Come già detto, al Direttore Operations, oltre alle attribuzioni e responsabilità conferite dalla norma in esame, è rilasciata specifica procura in materia, alla quale si fa rinvio.

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.

Norme di comportamento.

Tutti i destinatari del Modello sono tenuti all'osservanza, oltre che degli obblighi di legge, delle norme di comportamento qui riportate e delle specifiche procedure previste dal sistema di sicurezza aziendale.

Si ricorda che l'inosservanza di dette norme di comportamento e delle procedure in materia costituisce violazione del Modello ed è quindi sanzionata ai sensi di quanto previsto dal sistema disciplinare.

Tutti i soggetti che, a qualsivoglia titolo ed in qualunque ruolo, intervengono nel processo di attività relative alla sicurezza sul lavoro sono tenuti al rispetto delle norme di legge e della normativa aziendale (protocolli del Modello, procedure e disposizioni impartite dalle figure competenti) in materia, con particolare riferimento alle norme finalizzate alla prevenzione di rischi, incidenti, infortuni e malattie professionali.

Chiunque verifichi personalmente o venga comunque a conoscenza di situazioni di rischio che possano riguardare l'incolumità propria, dei colleghi o di terzi che possano venire a contatto con la fonte di rischio è tenuto ad informarne immediatamente il proprio superiore (o il Datore di Lavoro, il Direttore Operations o il RSPP), oppure, in funzione dell'urgenza o della competenza specifica, chiunque altro sia in condizione di intervenire efficacemente e tempestivamente per la cessazione della situazione di pericolo, o ancora, quando rientri nelle sue possibilità e nelle sue capacità senza incorrere egli stesso in ulteriori rischi, ad intervenire personalmente al fine di far sì che la situazione di pericolo cessi o di evitare che altri vengano a contatto con essa.

Principi e criteri per l'attuazione ed il miglioramento del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori

Tutte le disposizioni e decisioni in materia di sicurezza, nonché tutte le azioni e comportamenti che siano in qualche misura suscettibili di riflessi in materia di sicurezza, devono rispondere ai seguenti principi di carattere generale:

- l'obiettivo generale e primario è sempre quello di prevenire incidenti, infortuni, lesioni all'integrità fisica ed alla salute dei lavoratori sia di natura temporanea che permanente;
- è necessario individuare i rischi, evitarli, prevenirli, rimuoverli, comunicarne tempestivamente la sussistenza a colleghi, superiori o terzi;
- qualora, solo in via del tutto eccezionale ed in situazioni di emergenza o stato di necessità non evitabili, il rischio abbia natura tale da non poter essere completamente eliminato, occorre assumere, nell'immediato, tutte le cautele e misure necessarie allo scopo di rendere il meno probabile possibile il

verificarsi dell'evento e di limitarne le conseguenze. Superata l'emergenza, si dovrà intervenire per eliminare la fonte di rischio, evitando che nel frattempo chiunque venga a contatto con essa. Si deve tener conto del fatto che la lesione dell'integrità fisica o della salute del lavoratore, come pure dei terzi che vengano comunque a contatto con i luoghi in cui si esercitano le attività aziendali, non costituisce mai rischio accettabile;

- i posti di lavoro, le attrezzature, i metodi di lavoro devono essere progettati e strutturati in funzione dell'obiettivo generale di prevenzione;
- i DPI, i dispositivi di sicurezza, le attrezzature devono essere adeguati e costantemente migliorati in funzione sia dell'andamento statistico degli incidenti e degli infortuni, sia dell'evoluzione tecnologica, e dell'evoluzione normativa;
- tutte le azioni in materia di sicurezza devono essere orientate alla prevenzione;
- le azioni in materia di sicurezza devono essere programmate e inserite nell'ambito di un sistema coerente con gli obiettivi qui riportati, sistematicamente monitorato in termini di efficacia, aggiornamento e miglioramento. Solo in casi eccezionali e di emergenza possono essere adottate nell'immediato le misure, anche non programmate, che appaiono al momento le più idonee a prevenire rischi;
- il monitoraggio del sistema di gestione della sicurezza deve essere orientato al progressivo e continuo miglioramento, in funzione dei risultati dell'esperienza, dei dati statistici, dell'evoluzione tecnologica e dell'evoluzione normativa;
- tutte le attività aziendali connesse direttamente o indirettamente con la sicurezza, ivi compresi pertanto gli acquisti e la gestione amministrativa e finanziaria, devono tener conto ed ispirarsi ai principi generali contenuti nel presente protocollo, ed essere quindi funzionali alla prevenzione ed al miglioramento degli standard di sicurezza;
- la sicurezza, la salute e l'integrità fisica di collaboratori e lavoratori di imprese appaltatrici devono essere oggetto di attenzione paria quella rivolta ai dipendenti, attraverso l'utilizzo degli strumenti di informazione, disposizione e controllo connessi alle relative fattispecie contrattuali; lo stesso dicasi per i terzi che vengano a contatto con i luoghi di lavoro;
- devono sempre essere impartite e rese note informazioni ed istruzioni adeguate ai lavoratori, come pure al personale esterno che a qualunque titolo sia presente nei luoghi di lavoro o comunque di pertinenza della società.

Obblighi dei lavoratori

Fermi restando gli obblighi imposti dalla legge e quelli derivanti dalle disposizioni aziendali, i lavoratori sono tenuti all'osservanza delle seguenti norme di comportamento:

- evitare ogni comportamento che comporti rischi per la sicurezza, la salute o l'integrità fisica propria o dei propri colleghi e /o dei terzi che si trovino per qualunque motivo nei luoghi dove si svolgono le attività lavorative;
- rispettare le disposizioni e le istruzioni in materia di sicurezza e prevenzione emanate dal datore di lavoro o dalle altre figure competenti ai fini della protezione individuale e collettiva

- utilizzare correttamente i mezzi di trasporto, le infrastrutture viarie e ferroviarie, le attrezzature e le eventuali sostanze pericolose che siano utilizzati nel processo operativo, nonché i dispositivi di sicurezza, effettuare correttamente le attività di competenza in relazione ai mezzi, agli impianti, macchinari, locali ecc. che siano loro affidati;
- utilizzare correttamente i DPI
- rispettare le pratiche operative relative alle attività di loro competenza;
- segnalare tempestivamente al superiore, al RSPP, al Direttore Operations o al Datore di Lavoro le eventuali deficienze o gli eventuali malfunzionamenti dei mezzi, dei DPI, dei dispositivi di sicurezza, delle attrezzature o degli impianti utilizzati o con i quali vengano a contatto nell'espletamento delle proprie attività;
- segnalare tempestivamente agli stessi soggetti qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza direttamente o indirettamente
- adoperarsi in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e nel rispetto delle norme di sicurezza, al fine di eliminare o limitare le situazioni di pericolo;
- evitare di rimuovere, modificare o manomettere per qualsivoglia motivo i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo;
- evitare di compiere operazioni o manovre non di propria competenza che possano compromettere la sicurezza propria, di colleghi o di terzi.

Ai lavoratori è altresì richiesto di assumere comportamenti propositivi nel sistema di gestione della sicurezza. Pertanto essi sono tenuti a:

- prendere parte alle iniziative di formazione, informazione e addestramento programmate dal datore di lavoro;

sottoporsi alle visite ed ai controlli sanitari previsti dalla legge o disposti dall'azienda attraverso il medico competente. Ad essi è altresì richiesto di segnalare tutto quanto sia ritenuto utile all'individuazione ed all'eliminazione di situazioni di rischio, nonché al miglioramento della sicurezza.

Obblighi del preposto

Fermi restando gli obblighi previsti per i preposti dalla legge e dalla normativa aziendale, essi hanno l'obbligo di controllare che i lavoratori adottino i comportamenti cui sono tenuti nel prestare la loro attività.

Essi hanno inoltre l'obbligo di rilevare, segnalare, correggere o far cessare i comportamenti dei lavoratori posti in essere in difformità da quelli cui sono tenuti.

Devono rilevare e segnalare tempestivamente le condizioni di rischio eventualmente esistenti riscontrate o che siano state loro segnalate, avendo cura di far sì che le attività soggette al rischio cessino e non vengano effettuate fino a quando il rischio permane.

Elaborano, raccolgono e forniscono alle figure deputate (RSPP, Direttore Operations, Datore di Lavoro) tutti gli elementi utili a migliorare gli standard di sicurezza.

Protocolli in materia di sicurezza, salute ed igiene dei luoghi di lavoro

Allo scopo di gestire, monitorare, implementare e migliorare il sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, vengono enunciati i seguenti protocolli, che trovano concreta applicazione nelle procedure, nelle disposizioni aziendali e nelle metodologie di lavoro.

Valutazione dei rischi

Tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori in ragione dello svolgimento delle mansioni loro affidate sono oggetto di attenta analisi e valutazione.

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) di cui agli artt. 17, comma 1 lettera a) e 28 del D. Lgs. 81/2008 è elaborato secondo le prescrizioni di legge.

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 per la valutazione stessa;
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei 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 ha partecipato alla valutazione del rischio.

Il DVR rispetta le indicazioni previste da norme specifiche sulla valutazione dei rischi ove concretamente applicabili.

L'elaborazione del DVR avviene previa consultazione del RLS.

Il DVR è tenuto a disposizione presso i locali della Società.

La valutazione dei rischi è costantemente e sistematicamente aggiornata qualora si verificano cambiamenti dell'assetto organizzativo, mutamenti delle metodologie operative e variazioni tecnologiche tali da comportare riflessi in materia di sicurezza e di salute dei lavoratori.

Il DVR è messo a disposizione dei lavoratori per quanto di competenza.

Tutte le attività relative alla valutazione dei rischi devono essere documentate e tracciate, e la relativa documentazione adeguatamente conservata.

Predisposizione delle misure di prevenzione e protezione

Tutte le misure di prevenzione e protezione idonee a presidiare i rischi individuati nel DVR devono essere adottate ed attuate.

Esse sono aggiornate in base ai cambiamenti organizzativi e produttivi, ove gli stessi siano rilevanti ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro, o in base all'evoluzione tecnologica. Ai lavoratori sono forniti i DPI necessari ed idonei alla protezione dai rischi cui sono esposti in funzione della loro attività lavorativa.

La consegna dei DPI adeguata avviene con relativa registrazione.

I DPI devono mantenere nel tempo l'idoneità alla loro funzione di protezione; a tale scopo, vengono sottoposti periodicamente alla revisione ed alla manutenzione necessaria, o vengono sostituiti quando la loro idoneità venga meno.

Le attività relative all'individuazione, predisposizione ed attuazione delle misure di prevenzione e protezione sono documentate e tracciate; la relativa documentazione è adeguatamente 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, pulitura e controllo periodico dei locali, degli impianti e delle attrezzature di lavoro;
- la verifica della funzionalità delle attrezzature e dei mezzi di lavoro e degli impianti;
- le norme generali di igiene nei locali e nelle aree di lavoro;
- i percorsi di circolazione ed alle 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;
- le modalità di archiviazione della documentazione e di stoccaggio di prodotti e merci;

Le attività di manutenzione e quelle di controllo sono documentate; la relativa documentazione è adeguatamente e correttamente conservata.

Sono adottate ed applicate procedure e/o pratiche operative allo scopo di 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.
- la gestione dei rifiuti, ivi compresi quelli derivanti da attrezzature elettroniche.

Particolare attenzione viene dedicata ai rischi connessi alla vicinanza al mare delle aree di lavoro, con conseguente adozione di adeguati DPI.

Le relative attività sono documentate e tracciate; la documentazione cui le stesse fanno riferimento è adeguatamente conservata.

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 in cui si svolgono le attività aziendali o comunque di pertinenza della società (a titolo indicativo: interventi di pronto soccorso, incendi, evacuazione dei locali).

La gestione delle cassette di pronto soccorso o dei kit di primo soccorso è adeguatamente regolamentata; sono individuati e resi noti i luoghi in cui le stesse sono collocate, i ruoli e le specifiche funzioni all'interno della società.

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.

Sono allestiti adeguati apprestamenti antincendio allo scopo di evitare l'insorgere o il diffondersi di incendi, o comunque di contenerne gli effetti.

Essi sono soggetti a controlli sistematici con la cadenza temporale prevista, nonché ad adeguata manutenzione.

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, portati a conoscenza di tutto il personale, 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.

Anche 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; la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Deleghe e nomine

Tutte le figure cui sono attribuite deleghe in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sono regolarmente ricoperte; in caso di improvvisa vacanza, si provvede tempestivamente alla sostituzione; i relativi soggetti sono formalmente incaricati.

Le nomine sono effettuate a seguito di specifiche verifiche circa l'idoneità personale e tecnico-professionale dei soggetti individuati (sia che si tratti di personale interno che di collaboratori esterni). Analoghe verifiche preventive vengono effettuate nei confronti di tutti i soggetti cui si intendano affidare attività o forniture che comportino riflessi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori (come forniture o manutenzione di impianti, locali, attrezzature, DPI).

Il procedimento e l'esito di dette verifiche sono adeguatamente documentati e tracciati, e la relativa documentazione è correttamente ed adeguatamente conservata.

Tutti i soggetti in capo ai quali gravano, a vario titolo, responsabilità in materia di sicurezza riferiscono al Datore di Lavoro e/o al RSPP, in funzione delle rispettive competenze, in via sistematica e comunque ogni volta che ciò si renda necessario a seguito di anomalie, malfunzionamenti, incidenti e/o infortuni di rilievo.

Spese in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e di tutela ambientale

Tali spese sono determinate in base alle esigenze dettate dalle attività nonché dallo stato delle attrezzature e degli impianti.

L'iter di attivazione delle spese necessarie per la sicurezza deve essere snello, ed alla sua attuazione non devono essere frapposti ostacoli nella struttura e nei processi decisionali. Sono ammesse deroghe alle procedure ordinarie qualora dette spese si rendano necessarie a fronte di situazioni di urgenza o di emergenza, o comunque per il ripristino delle condizioni di sicurezza.

Rilevazioni e situazioni statistiche

E' istituito ed alimentato, e reso disponibile per il Datore di Lavoro/RSPP e per le altre figure a vario titolo coinvolte negli aspetti della sicurezza, un sistema di rilevazione statistica e di classificazione dei fenomeni rilevanti in materia (infortuni, incidenti, malattie professionali, esiti statistici delle visite e degli accertamenti periodici), al fine di disporre dei dati necessari per il monitoraggio ed il miglioramento del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Visite ed accertamenti sanitari

Sono programmati ed effettuati periodicamente in conformità alle norme di legge e secondo le disposizioni aziendali accertamenti e visite finalizzate alla verifica dello stato di salute dei lavoratori e della loro idoneità allo svolgimento delle mansioni cui sono addetti, in particolare per quanto riguarda i lavoratori cui siano affidate attività che comportino l'esposizione a rischi specifici.

Tali accertamenti e visite sono obbligatori. Ove il lavoratore, tempestivamente avvisato, omettesse di sottoporsi ad essi senza adeguata giustificazione, sono adottate nei suoi confronti le misure previste nel Sistema Disciplinare del presente Modello, in quanto applicabili.

A seguito di esito che certifichi l'inidoneità a determinate lavorazioni, il lavoratore non può più essere ad esse adibito. In tali casi si darà luogo, fatte salve le norme di legge e di contratto e compatibilmente con l'organizzazione aziendale, alla ricerca di altra destinazione lavorativa conforme allo stato di salute accertato. I dati relativi all'effettuazione ed agli esiti delle visite ed accertamenti periodici confluiscono nelle rilevazioni statistiche di cui al paragrafo precedente.

Tutta la relativa documentazione è adeguatamente e correttamente conservata, nel rispetto della privacy dei singoli lavoratori sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza del lavoratore.

E' previsto, lo scambio sistematico tra il medico competente ed il RSPP, se necessario con la partecipazione del Datore di Lavoro, delle rispettive esperienze e risultanze, allo scopo di prevedere e realizzare eventuali miglioramenti nei luoghi di lavoro, nelle attrezzature e nelle prassi lavorative, nonché affinamenti delle metodologie delle indagini cliniche.

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 sono portati a conoscenza dei lavoratori, come pure la loro ubicazione in azienda, i recapiti telefonici e, ove esistenti, di posta elettronica allo scopo di agevolare e rendere, ove necessario, immediata la comunicazione con essi.

Ai soggetti esterni che accedano o che comunque siano presenti, abitualmente o occasionalmente, nei locali di pertinenza della Società, sono fornite 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, preventivamente illustrato.

Le attività di informazione sono documentate e tracciate; la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Formazione e addestramento dei lavoratori

Sono organizzate ed effettuate iniziative di formazione e addestramento aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori.

La programmazione di tali iniziative viene effettuata anzitutto sulla base delle normative di legge ed in funzione di parametri quali: i rischi rilevati, le esigenze riscontrate da parte dei soggetti affidatari di deleghe o incarichi in materia di sicurezza, le risultanze dell'esperienza aziendale ed esterna, le risultanze delle situazioni statistiche, l'anzianità, la specializzazione, la scolarità dei lavoratori.

Tali corsi, oltre a rispondere ad obblighi di legge nei casi in cui ciò sia previsto. Hanno l'obiettivo di indurre ed affinare la sensibilità dei lavoratori verso la propria sicurezza e quella dei colleghi di lavoro, renderli edotti circa i rischi cui sono esposti e fornire loro le conoscenze idonee a prevenirli, anche mediante l'approfondimento delle informazioni correntemente ricevute in azienda.

A seconda delle esigenze, i corsi possono avere carattere generale o essere mirati a specifiche lavorazioni o a specifiche figure professionali.

Gli argomenti trattati nei corsi hanno per oggetto:

- i rischi specifici correlati alle diverse figure professionali ed attività
- il corretto utilizzo di macchine, attrezzature, strumenti di lavoro e DPI
- sostanze e materiali utilizzati nell'attività lavorativa
- i processi lavorativi, le pratiche operative e le norme che li regolamentano (v. movimento ferroviario e di mezzi di trasporto in generale, carico e scarico di mezzi navali)
- le misure di prevenzione e protezione
- i piani di emergenza
- l'assetto organizzativo aziendale, con particolare riferimento ai ruoli connessi con la sicurezza ed ai relativi compiti e responsabilità
- le norme di legge, le procedure e le normative aziendali connesse alla sicurezza.

Sono sistematicamente effettuati il monitoraggio e la valutazione sull'efficacia dei corsi in termini di apprendimento da parte dei partecipanti, anche allo scopo di migliorare, se del caso, la programmazione e le metodologie didattiche.

Il profilo dei docenti deve essere adeguato alle finalità dei corsi.

Le attività relative alla formazione in materia di sicurezza sono documentate e tracciate, e la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Attività di vigilanza e controllo

La rispondenza del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori alle previsioni di legge ed alle esigenze di prevenzione è sistematicamente sottoposta a verifica, con periodicità almeno annuale. .

Sulla base degli esiti delle verifiche si procede alla programmazione ed all'attuazione di eventuali azioni di adeguamento o di miglioramento del sistema.

I soggetti destinatari di deleghe e/o incarichi in materia di sicurezza verificano costantemente, per quanto di loro competenza, il rispetto e l'adeguatezza delle norme e delle disposizioni, nonché della loro applicazione, con particolare riferimento a:

- individuazione e valutazione dei rischi
- misure di prevenzione e protezione
- DPI
- dispositivi antincendio
- piani di emergenza.

Le segnalazioni dei lavoratori, nonché le richieste e le segnalazioni formulate da parte del RLS sono adeguatamente esaminate e valutate da parte del Datore di Lavoro, del RSPP e delle altre figure cui sono affidati incarichi in materia di sicurezza.

Le attività relative alla vigilanza ed al controllo del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori sono documentate e tracciate, e la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Attività affidate a terzi (appaltatori, fornitori, collaboratori, professionisti, lavoratori autonomi)

In caso di ricorso a prestazioni esterne, si applicheranno altresì i protocolli sotto riportati.

L'affidamento è effettuato, nel rispetto del sistema di poteri e deleghe, in conformità delle norme di legge e delle prescrizioni aziendali, ed avuto riguardo all'idoneità tecnico-professionale dei soggetti affidatari in relazione all'oggetto dell'incarico.

Sono sempre assicurati da parte aziendale, e richiesti ai collaboratori, la cooperazione ed il coordinamento nell'adozione di misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro; ciò anche, ed in particolare, in caso di interferenza dei lavoratori di PIOMBINO LOGISTICS con lavoratori di imprese terze, o tra lavoratori di più imprese terze, sono comunque garantiti. 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 alle misure finalizzate alla sicurezza dei lavoratori.

Rinvio

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di PIOMBINO LOGISTICS fa espresso rinvio alle procedure, alle disposizioni ed alle misure previste ed adottate dalla Società nel sistema di gestione della prevenzione, sicurezza e salute dei lavoratori, in applicazione dei protocolli di cui sopra.

Documentazione

Tutta la documentazione relativa al sistema di gestione della prevenzione, sicurezza e salute dei lavoratori deve essere adeguatamente e correttamente conservata.

Cogenza delle prescrizioni contenute nella presente sezione

I protocolli e le prescrizioni contenute nella presente sezione devono essere osservati da parte di tutti i destinatari del modello, come pure le procedure e le disposizioni cui lo stesso fa rinvio.

L'inosservanza di tali protocolli e prescrizioni costituisce pertanto violazione del Modello ed è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare.

Rapporti con l'Organismo di Vigilanza (OdV)

All'OdV vengono comunicate tutte le norme, procedure e disposizioni aziendali in materia di sicurezza, nonché le nomine delle figure destinatarie di deleghe o incarichi in materia e le eventuali variazioni; esso riceve inoltre le situazioni periodiche in materia di sicurezza, incidenti, infortuni.

Viene tempestivamente informato di incidenti/infortuni gravi.

Chiunque riscontri, direttamente o ricevendone comunicazione, anomalie nella gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori tali da costituire violazione del Modello è tenuto a segnalarle 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, più in generale all'art. 2082 c.c.

ACQUISTO DI BENI E SERVIZI - CONFERIMENTO DI INCARICHI E CONSULENZE

L'acquisto di beni e servizi è regolamentato da specifica procedura, gestita con modalità informatica attraverso sistemi mutuati da JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Anche l'attività è, per la maggior parte, fornita in service da parte di JSW Steel Italy Piombino S.p.A nell'ambito dei rapporti regolati dall'accordo quadro tra le due società; fanno eccezione i casi relativi ad item specifici, strettamente connessi con il *core business* della società.

Le strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A impegnate in questa attività, pertanto, devono essere portate a conoscenza del Modello ed impegnarsi ad osservarlo per quanto di competenza.

Il procedimento è contraddistinto dalle varie fasi che vanno dalla rilevazione dell'esigenza, alla richiesta di acquisto, all'individuazione dei fornitori, alla richiesta di preventivo, all'emissione dell'ordine/incarico, da restituirsì sottoscritto per accettazione.

Le fasi a monte dell'emissione dell'ordine sono caratterizzate dall'intervento di più soggetti, in conformità ai criteri della segregazione dei compiti e della tracciabilità.

La conformità all'ordine del bene o della prestazione in termini di quantità, qualità e termini di consegna sono controllati e verificati, prima del pagamento del corrispettivo contrattualmente stabilito, da parte dei soggetti previsti dalla procedura.

L'individuazione dei fornitori, professionisti ecc. è effettuata sulla base di un elenco di fornitori classificati sulla base di criteri qualitativi, incrementato sulla base di idonee valutazioni preventive e aggiornato in relazione alla tipologia ed alla qualità delle prestazioni rese. La procedura disciplina anche la formazione e l'aggiornamento dell'albo fornitori.

In caso di impegni rilevanti per spesa o tipologia di attività, vengono di norma richiesti preventivi a più fornitori, in genere tre.

Ciò può non avvenire in caso di piccole quantità o di modico impegno di spesa, come pure nel caso in cui la già nota e sperimentata affidabilità del soggetto, la particolarità o la delicatezza della prestazione, il grado di specializzazione, o particolari esigenze di riservatezza, rendano opportuno l'affidamento diretto. In tali casi si dà conto delle motivazioni, fatta sempre salva la verifica di congruità del corrispettivo richiesto.

Gli affidamenti avvengono sulla base di accurate indagini di mercato e temperando le esigenze di economicità con quelle di qualità della prestazione.

Gli acquisti 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.

Gli ordini e gli incarichi devono comunque essere assegnati, oltre che nel rispetto dell'apposita procedura, in coerenza con le prescrizioni del codice etico: si deve quindi evitare di privilegiare certi fornitori rispetto ad altri in base a motivazioni diverse da quelle strettamente rispondenti ai criteri di economicità e qualità, come pure di assegnare ordini e conferire incarichi in assenza di effettive esigenze aziendali, e/o allo scopo di compiacere soggetti esterni o interni alla società o al gruppo.

DELITTI DI CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Tali reati sono stati introdotti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 dall'art. 24-ter, con la L. 94/2009, art. 2 c. 29.

Si riportano di seguito un elenco ed una sintetica descrizione delle principali norme penali di riferimento (come per tutti gli illeciti amministrativi previsti dal decreto, l'elenco completo dei reati presupposto ed i relativi testi sono riportati in appendice).

- 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): è configurabile 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.

N.B.: a seguito della recente modifica dell'art. 25-duodecies del decreto, nell'ambito delle norme di contrasto nei confronti della criminalità organizzata si deve tener conto anche dei reati presupposto ivi previsti in materia di impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi (v. apposita sezione), nonché dei relativi protocolli. L'analisi effettuata fa ritenere in generale alquanto improbabile la commissione di questa categoria di reati; in particolare, i reati di cui ai punti d) ed e) sono caratterizzati da un rischio di commissione in concreto decisamente molto basso.

In astratto, potrebbe ritenersi possibile, ancorché sempre basso, il rischio di commissione dei reati di cui ai punti b) e c). Più rischioso è il reato di cui al punto a), che può in teoria costituire un "contenitore" per varie fattispecie di reati. Esso, in altri termini, è connotato dalla caratteristica della "trasversalità", potrebbe cioè estendersi, sempreché sussista il presupposto del vincolo associativo, praticamente a qualsiasi fattispecie criminosa prevista dalle norme penali, il che porterebbe l'ambito di applicazione del decreto ad ampliarsi a dismisura. Per quanto riguarda il reato di cui al punto b), è comunque da tener presente il rischio, ancorché non particolarmente elevato, connesso alla nazionalità straniera di gran parte dei vettori, ivi compresi gli armatori con cui la società viene in contatto.

I protocolli e le prescrizioni da adottare sono analoghi a quelli già previsti per la prevenzione di altre tipologie di reato, e cioè:

- devono essere rigorosamente applicate e rispettate le procedure che regolano l'acquisto di beni e servizi ed il conferimento di incarichi e consulenze;
- le transazioni economiche e finanziarie devono essere inerenti all'oggetto sociale e congrue sul piano commerciale ed economico; il corrispettivo deve essere sempre predeterminato, proporzionato quantitativamente e qualitativamente al bene o alla prestazione, in linea con i parametri di mercato;
- tutte le transazioni economiche e finanziarie sono effettuate secondo le modalità previste dalla legge, e con mezzi di pagamento tracciabili;
- l'eventuale erogazione di contributi e liberalità, che comunque devono avere carattere del tutto eccezionale e per importi modesti), devono essere coerenti con l'oggetto sociale o con altri parametri oggettivi (come la collocazione geografica del destinatario, ai fini, a titolo di esempio, della promozione dell'immagine della società sul territorio);
- 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, per quanto riguarda in particolare la percezione e l'erogazione di regali e liberalità, rapporti con associazioni esterne con la pubblica amministrazione ecc.

Dal momento poi che la norma in riferimento prevede che, perché si abbia il perfezionamento del delitto in questione, il vincolo associativo abbia carattere di stabilità, un accorgimento può consistere nel prevedere sia la separazione delle responsabilità operative da quelle di controllo (c.d. "segregazione dei compiti") sia, per quanto possibile e compatibilmente con la struttura organizzativa, un avvicendamento delle risorse e/o l'affiancamento tra più risorse nei compiti e nelle responsabilità più delicati (ad es. contatti con la P.A.). Si tenga presente che il legislatore ritiene di particolare gravità la commissione dei reati associativi, tanto che qualora venisse accertato che la società o una sua articolazione organizzativa è stabilmente utilizzata per la commissione di detti reati, verrebbe applicata la sanzione interdittiva di cui all'art. 16, c. 3 del decreto.

RICETTAZIONE, RICICLAGGIO ED IMPIEGO DI DENARO, BENI O ALTRE UTILITA' DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHE' AUTORICICLAGGIO. INDEBITO UTILIZZO E DETENZIONE DI MEZZI DI PAGAMENTO

I reati in titolo, previsti all'art. 25-octies, sono stati introdotti per la prima volta nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 dal D. Lgs. 231/2007, con una singolare coincidenza di numerazione che ne facilita il collegamento, mentre il reato di autoriciclaggio è stato inserito in epoca successiva, ed esattamente dall'1.1.2015.

Il legislatore, ritenendo la loro commissione di particolare gravità, ha previsto non solo sanzioni pecuniarie fino a 1000 quote, ma anche sanzioni interdittive (v. in dettaglio il testo del decreto riportato in appendice). Si offre di seguito una sintetica descrizione dei reati in questione.

Riciclaggio (art. 648 bis c.p.). Si configura con la sostituzione, il trasferimento o 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 illecite. (o nel favorire tali condotte)

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

Le aree nelle quali, in astratto, possono sussistere le condizioni per la commissione dei reati suddetti sono le seguenti:

- assegnazione di appalti
- conferimento di incarichi o consulenze
- attività amministrative e finanziarie
- rapporti economico-finanziari con il socio unico. e/o con altre società del gruppo.

Le prescrizioni in proposito ed i relativi controlli a presidio sono i seguenti:

- deve essere preventivamente verificata l'affidabilità e la consistenza sul piano industriale, commerciale e professionale dei soggetti con i quali si avviano rapporti di carattere economico-finanziario, verificando se sia o sia oggetto di procedure concorsuali, procedimenti penali o altri procedimenti connessi ad illeciti penali, civili o amministrativi; tali verifiche devono essere periodicamente reiterate anche quando il rapporto sia stato avviato e sia in corso;
- i pagamenti e gli incassi sono effettuati e ricevuti tramite mezzi di pagamento tracciabili (bonifico bancario, assegni circolari ecc.);
- i pagamenti e gli incassi in contanti carattere sono effettuati solo in via eccezionale, e comunque sempre entro i limiti di legge;

- la documentazione che dà origine a pagamenti o incassi è sempre soggetto a controllo sulla base dei ruoli previsti dall'organizzazione aziendale e dal sistema di deleghe, ed è correttamente archiviata e conservata;
- l'organizzazione aziendale prevede punti di controllo sul fatto che i pagamenti e gli incassi devono essere coerenti e congruenti, quanto a causali ed importi, rispetto alle operazioni contrattuali che danno loro origine, ed inerenti rispetto all'oggetto sociale. Tutte le operazioni con contenuto economico sono tracciabili;
- distinzione dei ruoli tra chi esegue le operazioni e chi ne effettua il controllo;
- rispetto del sistema di poteri e deleghe;
- rispetto della procedura aziendale in materia di acquisto di beni o servizi e di conferimento di incarichi e consulenze.

Le prescrizioni di cui alla presente sezione devono essere osservate dalle competenti strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A che effettuano, in tutto o in parte le attività suddette nell'ambito dell'accordo quadro tra le due società.

Autoriciclaggio

La L. 186/2014, entrata in vigore dal 1 gennaio 2015, all'art. 3, comma 5 ha introdotto nel catalogo dei reati presupposto, accanto ai reati sopra sinteticamente elencati, il reato di autoriciclaggio, modificando in tal senso l'art. 25-octies. Si riporta di seguito il testo dell'art. 25-octies.

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.*

Si riporta inoltre il testo dell'art. 648-ter. 1 c.p., introdotto dalla succitata L. 186/2014.

Art. 648-ter. 1. - (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.

Si deve tenere presente che la nuova normativa sull'autoriciclaggio presenta rischi di particolare rilievo: infatti, il reato di autoriciclaggio può configurarsi quando a condotte di carattere doloso che comportino scorrettezza, infedeltà o non veridicità dei dati contabili da cui derivi l'occultamento di poste o comunque di somme di denaro segua il reimpiego o il reinvestimento delle stesse nell'interesse o a vantaggio della società. Caratterizzare. Come si è detto, perché si perfezioni il reato la condotta deve avere carattere doloso; peraltro la distinzione tra dolo e colpa non è sempre agevole: si pensi alla difficile distinzione tra colpa cosciente e dolo eventuale. Pertanto, è fondamentale che i controlli a presidio previsti nella presente sezione vengano istituiti ed effettivamente esercitati, come pure quelli previsti nella sezione "Reati societari", con riferimento alla redazione delle scritture contabili e di bilancio.

Inoltre, si tenga conto che anche i reati tributari, recentemente introdotti tra i reati presupposto (v. apposita sezione), possono preludere alla commissione del reato di autoriciclaggio, nella misura in cui portino all'occultamento o all'illecito accantonamento di somme che poi siano reimpiegate nella società.

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.

REATI AMBIENTALI - ECREATI

Tali reati sono stati introdotto nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 con l'art. 25-undecies 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. Successivamente, con la L. 68/2015, sono stati inseriti i c.d. **ecoreati**, trattati più avanti nella presente sezione.

Si riportano di seguito le principali norme relative ai reati introdotti nel 2011:

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).

L'analisi ha evidenziato che i rischi di commissione di detti reati sono legati alla tipologia dei materiali trasportati, alla gestione dei rifiuti, allo stato dei terreni su cui la società insiste, sui quali sono state effettuate attività siderurgiche per vari decenni.

In proposito, si deve mantenere un'elevata attenzione in modo da monitorare costantemente la situazione rispetto alle risultanze che emergano da analisi interne o effettuate da enti specializzati o ispettivi, ed intervenire in caso di risultanze che denotino situazioni di rischio.

Con riferimento all'attività operativa, possono identificarsi varie aree di attività sensibili: la movimentazione e il trasporto di materiali e prodotti correlati all'attività siderurgica o comunque ad attività industriali; lo smaltimento di rifiuti derivanti dalle attività previste dall'oggetto sociale, come pulizie industriali e manutenzione; la gestione di materiali e sostanze presenti nei terreni delle aree industriali; infine, ancorché questa sia un'area decisamente a minor rischio, lo smaltimento di rifiuti derivanti da attrezzature ed accessori informatici (ad es. toner); sotto quest'ultimo aspetto, si deve tener presente anche la correlazione con aspetti relativi ai reati informatici, per quanto riguarda ad esempio la dismissione di pc, dischi ecc. Da tenere presenti sull'argomento le interrelazioni con JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Quanto alla gestione ed allo smaltimento di rifiuti, nel rammentare che la società ha richiesto l'AUA (Autorizzazione Unica Ambientale) ed è quindi in linea con la specifica normativa, è necessario attuare e monitorare costantemente e puntualmente il rispetto delle prescrizioni di cui alle vigenti norme in materia per le singole tipologie di rifiuti, rammentando che le relative attività possono essere svolte esclusivamente da soggetti abilitati. 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.

Quanto al reimpiego e riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (hard disk esterni stampanti, supporti obsoleti ecc.), nonché lo smaltimento di rifiuti elettrici ed elettronici, si richiama quanto indicato nel provvedimento del Garante "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. Anche sotto questo aspetto, si devono tenere presenti le più volte richiamate interrelazioni con JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

In linea del tutto ipotetica, potrebbe configurarsi un'ipotesi di concorso con altri soggetti nei reati previsti dal D. Lgs. 6 novembre 2007, n. 202 (inquinamento doloso e colposo delle acque, di specie animali o vegetali causato dallo sversamento in mare di sostanze inquinanti provocato dalle navi), ove gli operatori della società favorissero la commissione di detti reati o, nel caso in cui ne venissero a conoscenza, non effettuassero tempestivamente le segnalazioni del caso alle autorità preposte. Si ricorda, in ogni caso, che in questa fattispecie, peraltro non molto probabile, la responsabilità della società sussisterebbe (come del resto nella commissione di tutti i reati presupposto) solo qualora il reato fosse commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Comunque, sebbene l'argomento risulti alquanto disomogeneo rispetto all'oggetto sociale dell'azienda, è opportuno che gli operatori siano adeguatamente sensibilizzati circa l'obbligo di segnalazione di eventuali infrazioni in materia da parte di terzi, qualora dovessero venirne a conoscenza, allo scopo appunto di non rischiare di essere coinvolti in ipotesi, ancorché remote, di concorso nel reato. A titolo di esempio, un'ipotesi di commissione di tali reati in concorso con altri potrebbe essere il caso in cui personale di Piombino Logistics, in accordo con personale di una nave, consenta lo sversamento in mare di materiali inquinanti allo scopo di conseguire il vantaggio, per la società, di evitare i costi di smaltimento. Tali condotte devono pertanto essere espressamente vietate.

Quanto allo smaltimento dei rifiuti derivanti da lavorazioni che si trovino sulle aree di pertinenza della società, la stessa adotta procedure e procedimenti in linea con le *best practices* in uso nel settore, con i procedimenti industriali più aggiornati, resi disponibili in base all'evoluzione tecnologica, e con le normative vigenti in materia in materia di classificazione e smaltimento.

Per quanto riguarda l'utilizzo di apparecchiature elettroniche, aspetto che data l'attività della società presenta di per sé un basso rischio di commissione di reati presupposto, ma che è correlato anche alla sicurezza sui luoghi di lavoro, devono essere adottate tutte le misure di legge per il monitoraggio ed il contenimento nell'ambito dei valori normali delle relative emissioni.

Infine, si ritiene che il rischio di commissione, da parte sia di PIOMBINO LOGISTICS che di terzi operanti per essa, dei reati relativi alla tutela di esemplari appartenenti a specie animale selvatica protetta ovvero a specie vegetali selvatiche protette sia del tutto marginale. In proposito, è sufficiente attenersi alle previsioni e ai divieti di legge, riportati in appendice nell'elenco dei reati presupposto relativi all'art. 25-undecies.

Tutte le attività relative alle suddette aree di attività sono comunque monitorate; le relative risultanze sono correttamente conservate, in ossequio al principio della tracciabilità.

ECOREATI

Con l'art. 1, c. 8 della L. 22 maggio 2015 n. 68, che ha modificato ed integrato l'art. 25-undecies, sono stati introdotti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, ulteriori reati in materia ambientale, i c.d. "ecoreati"; detta definizione è stata loro attribuita in quanto la loro commissione è suscettibile di arrecare danni di particolare gravità all'ambiente; la nuova formulazione dell'articolo è riportata in appendice, nel testo del decreto. Fermo restando che l'esperienza fornirà nel tempo adeguati elementi sull'orientamento della giurisprudenza e della dottrina in proposito, data la piuttosto recente entrata in vigore del

provvedimento, allo stato, al fine di prevenire questo tipo di reati devono essere in ogni caso seguite le norme di legge e le prescrizioni di cui alla presente sezione.

Di seguito, si riporta il testo dell'art. 1 comma 8 della L. 68/2015, nonché una sintetica descrizione dei reati in questione.

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.

86

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticsales@jswitaly.com



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;

87

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



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**;

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.

90

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



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 decifratura, 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

91

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



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

L'art. 25-duodecies del decreto (rubricato come "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare"), come modificato dalla L. 161/2017 che ha introdotto all'art. 25-duodecies modifiche che comportano misure più restrittive e fattispecie riconducibili al contrasto alla criminalità organizzata, inserendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater, recita:

"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."

Il reato si configura in caso di impiego di un cittadino non appartenente a Paesi della Comunità Europea, il cui permesso di soggiorni risulti in tutto o in parte irregolare in base alle norme vigenti in materia, ivi comprese quelle di nuova introduzione, nell'ambito delle misure di contrasto alla criminalità organizzata.

Ancorché in concreto il rischio di commissione di questo reato sia da ritenersi alquanto basso, dato il contesto in cui la società opera e visto l'oggetto sociale in astratto possono considerarsi aree sensibili le seguenti:

- l'assunzione e la gestione del personale;
- l'effettuazione di attività in appalto, nel caso in cui l'impiego illegittimo venisse posto in essere da parte del soggetto appaltatore, in assenza di adeguate misure di controllo da parte di PIOMBINO LOGISTICS;
- il ricorso ad agenzie di lavoro interinale.

Prescrizioni e controlli a presidio

Nel caso di assunzione diretta da parte della società, deve essere applicato il seguente protocollo.

- è vietato l'impiego di lavoratori stranieri che non siano 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 trovino presenti sul territorio nazionale per 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.

Una volta verificato l'inoltro della domanda per il permesso di soggiorno da parte del lavoratore, mediante esibizione della relativa ricevuta, potrà essere possibile effettuare l'assunzione; le relative comunicazioni obbligatorie dovranno essere effettuate nei termini e con le modalità previste dalla legge.

Il trattamento economico e normativo deve corrispondere a quello previsto dal CCNL del settore e dalle leggi vigenti; dovranno essere regolarmente espletati gli adempimenti in materia contributiva e assicurativa.

Nel caso in cui la scadenza del permesso di soggiorno sia anteriore alla data fissata per il termine del rapporto di lavoro, il datore dovrà verificare che il lavoratore abbia tempestivamente presentato la domanda di rinnovo presso un ufficio postale a ciò abilitato, richiedendogli l'esibizione della relativa ricevuta.

Ovviamente, qualora le modalità previste dalla legge dovessero essere modificate, sarà comunque necessario il puntuale rispetto delle stesse.

Comunque, in caso di assunzione di lavoratori di paesi terzi, dovrà essere tenuto un apposito elenco, 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 copia della relativa ricevuta.

In caso di appalto o di lavoro interinale, si ricorderà rispettivamente all'appaltatore o alla società di lavoro interinale l'obbligo di osservare le regole suddette in caso di impiego di lavoratori di paesi terzi, richiedendo una dichiarazione di responsabilità in tal senso ed inserendo; nei contratti una apposita clausola risolutiva espressa nel caso di mancato rispetto di detto impegno.

Si fa infine rilevare la possibile correlazione di questo illecito con quello di cui all'art. 25-quinquies del decreto a seguito dell'introduzione nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 del c.d. reato di caporalato (art. 603-bis c.p.). Infatti, la possibile posizione di svantaggio di cittadini di paesi terzi che si trovino irregolarmente in Italia può, in astratto, favorire la tendenza al loro sfruttamento. Si rimanda quindi anche alle prescrizioni riportate nella sezione "Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane", ricordando altresì le interrelazioni con le strutture competenti di JSW Steel Italy Piombino S.p.A in virtù dell'accordo quadro tra le due società.

In ogni caso si rinvia, oltre che al nuovo testo dell'art. 25-duodecies, ai relativi reati presupposto, riportati in appendice e dei quali occorre prendere buona nota.

RAZZISMO E XENOFobia - Art. 25-terdecies

Con l'art. 5 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 la legge Europea 2017, entrano a far parte del complesso normativo "231" i reati in materia di razzismo e xenofobia.

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.

Di per sé, il testo dell'articolo non chiarisce a sufficienza il tenore dei reati presupposto; pertanto si riporta di seguito la norma penale che li prevede:

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”.

Dalla lettura della norma, appare evidente come il rischio di commissione di questi delitti possa essere elevato soprattutto in associazioni, di varia natura, di ispirazione politico-ideologica e sia invece molto meno concreto in aziende tese alla produzione di beni o servizi.

Infatti, le condotte punite sono non tanto quelle riferibili a discriminazione etnica, quanto quelle più specificatamente riferite ad atti di propaganda, istigazione ed incitamento in tema di crimini contro l'umanità, genocidio ecc.

In ogni caso, sia le prescrizioni e i divieti di cui all'art. 25-terdecies sia quelli contenuti nelle norme penali che ne definiscono i reati presupposto devono essere tenuti ben presenti in modo che nessun soggetto, a qualsivoglia titolo destinatario del Modello, si renda autore di azioni che in qualche modo siano in contrasto con dette norme e detti divieti.

Sul tema si rinvia altresì a quanto previsto nel Codice Etico, che ha su questa materia, così come su altre, portata più ampia rispetto alle norme di legge strettamente contenute nel sistema 231, ricordando che l'inosservanza delle norme e dei divieti ivi contenuti costituisce infrazione del Modello e del Codice Etico, e comporta l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

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 legge 3 maggio 2019, n. 39 ha dato attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, stipulata a Magglingen il 18 settembre 2014.

L'art. 5 c. 1 della suddetta legge, entrata in vigore il 17 maggio 2019, ha introdotto nel D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 l'art. 25-quaterdecies.

Data la tipologia di questi reati presupposto, la loro commissione in ambito aziendale è alquanto improbabile.

Ciò non toglie che le funzioni preposte dovranno esercitare la loro corrente attività di controllo anche rispetto ad eventuali comportamenti in contrasto con le norme in esame, anche sotto l'aspetto informatico.

Si riportano di seguito, per pronta consultazione, il testo dell'art. 25-quaterdecies e della L. 3 maggio 2019, n. 39, mentre i testi delle norme che prevedono i relativi reati presupposto (articoli 1 e 4 della legge 13 dicembre 1989, n. 401) sono riportati in appendice.

Articolo 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.

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

L'art. 25 quinquiesdecies, introdotto dall'art. 39 della L. 157/2019 ed i cui reati presupposto sono contenuti nel D. Lgs. 74/2000, ha inserito nel D.Lgs. 231/2001 i reati tributari, in precedenza assenti tra le norme che prevedono la responsabilità amministrativa degli enti.

Inoltre, con il D. Lgs. 75/2020, il novero di detti reati è stato ulteriormente incrementato.

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 segnala che a questa classe di reati il legislatore attribuisce particolare gravità, tant'è che in caso di commissione degli stessi con responsabilità dell'ente vengono applicate le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, letter c), d) ed e).

Ne consegue che l'infrazione dei divieti sopra riportati relativi ai reati tributari costituisce infrazione grave al Codice Etico ed al Modello, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare del Modello.



REATI IN MATERIA DI 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 l'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-undevicies 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-duodevicies 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-duodevicies

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-duodevicies (*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, ovvero sia 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 D. Lgs. 231/2001

I soggetti di cui all'art. 5 del decreto (°) che segnalino illeciti o di infrazioni al Modello o al Codice Etico di cui siano venute a conoscenza in ragione del proprio ufficio, godono delle tutele di cui alla L. 179/2017 ed all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, alle cui disposizioni si fa espresso rinvio, e previste dal presente Modello.

La società adotta canali (comunque più di uno) sia tradizionali che informatici che assicurino la riservatezza del segnalante.

Almeno uno dei suddetti canali ha caratteristiche informatiche idonee a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante. I canali di carattere tradizionale sono comunque previsti allo scopo di rendere possibili le segnalazioni a chi non disponga di postazioni di lavoro dotate di strumenti informatici.

Tali canali sono portati a conoscenza dei soggetti suddetti, i quali sono altresì resi edotti del sistema di tutele previsto dal Modello stesso e dall'art. 6 del decreto.

L'OdV è destinatario naturale, ancorché non esclusivo, delle suddette segnalazioni, che possono essergli recapitate secondo le modalità previste e comunicate ai destinatari del Modello.

Ove la segnalazione sia ricevuta da destinatario diverso dall'OdV, il ricevente deve comunque trasmetterla all'OdV.

La pluralità dei suddetti canali garantisce sia contro l'eventualità che le segnalazioni pervenute siano tenute nascoste dal soggetto che le riceve, sia l'effettività dell'accesso a tutti i possibili segnalanti.

Il segnalante riceve, dal soggetto al quale ha trasmesso la segnalazione, tempestivo riscontro della ricezione della stessa. In difetto, ripete la segnalazione trasmettendola anche ad altro canale predisposto dalla società.

La segnalazione, fatto salvo l'obbligo di inoltrarla, in ogni caso, all'OdV, sarà gestita, da parte del soggetto che la riceve, in accordo con la struttura organizzativa della società, purché ciò consenta l'effettività delle tutele previste nei confronti del segnalante.

Stanti le tutele adottate in materia di riservatezza dell'identità del segnalante, a costui è richiesto di identificarsi con chiarezza nei confronti del destinatario della segnalazione.

Eventuali segnalazioni anonime saranno comunque trattate secondo quanto previsto, in linea generale, dal presente Modello.

La segnalazione dovrà essere circostanziata e basata su circostanze e fatti oggettivi e ragionevolmente fondati (oltre che "precisi e concordanti", come espressamente richiesto dall'art. 6).

Sono severamente vietate segnalazioni palesemente e/o scientemente infondate, o aventi natura ed intento diffamatorio, e/o inoltrate allo scopo di trarre vantaggio da parte del segnalante; esse saranno valutate alla stregua di infrazioni del Modello e del Codice Etico, secondo i criteri ivi stabiliti.

E' vietato disattendere le tutele in materia di riservatezza del segnalante.

E' vietata, ai sensi della L. 179/2017 e dell'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, l'adozione di atti ritorsivi, discriminatori o comunque lesivi nei confronti del segnalante, a maggior ragione se conseguenti direttamente o indirettamente alla segnalazione da lui effettuata. In proposito, la società adotta le idonee misure preventive e di controllo.

E' peraltro fatta salva l'adozione di eventuali sanzioni disciplinari in caso di segnalazioni palesemente e scientemente infondate, o aventi natura ed intento diffamatorio.

La mancata osservanza delle prescrizioni e dei divieti contenuti nella presente sezione, nonché dei principi e delle norme in proposito contenute nel Codice Etico, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare del presente Modello, secondo i criteri ivi stabiliti.

L'adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante costituisce comunque, in ogni caso, infrazione grave 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).

STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologicssales@jswitaly.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



**PIOMBINO
LOGISTICS**
A JSW Enterprise



Premessa

Le funzioni e i compiti dell'Organismo di Vigilanza (d'ora in avanti anche "OdV") sono sinteticamente riportati all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Secondo la sintetica formulazione della norma, l'OdV ha il compito di verificare l'idoneità e l'effettiva applicazione del Modello, e di monitorarne l'aggiornamento.

La giurisprudenza e la prassi hanno successivamente consentito di meglio precisare le prerogative dell'organismo.

Nel presente Statuto sono pertanto disciplinati puntualmente i criteri per l'istituzione dell'OdV, i compiti allo stesso demandati, le attribuzioni e le responsabilità.

Le modalità di funzionamento dell'OdV sono invece definite nell'apposito Regolamento di cui l'OdV, nell'ambito di quanto previsto dal presente Statuto, si dota autonomamente, in applicazione dei principi di autonomia e indipendenza che devono caratterizzare l'attività.

Nomina, composizione e requisiti dell'OdV

L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, al quale risponde nell'espletamento del suo incarico. Il CdA fissa anche il compenso dell'OdV, aspetto necessario, assieme ad altri, per soddisfare i requisiti di autonomia e indipendenza.

La società, in considerazione dell'attuale dimensione e della sua recente costituzione, ha previsto allo stato la costituzione di un OdV a composizione monocratica, ricoperto da un professionista esterno esperto della materia.

Essendo consentito che i componenti dell'OdV (sia in composizione collegiale che monocratica) siano sia interni che esterni alla Società, si rammenta che, in caso di membri interni è opportuno che gli stessi 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.

Durata dell'incarico

Allo stato, l'OdV di PIOMBINO LOGISTICS resta in carica per un anno.

L'incarico dell'OdV è rinnovabile.

Cessazione dell'incarico dell'OdV e del/i suo/i componente/i: cause e modalità

Le cause di cessazione del mandato dell'OdV, sia in quanto organo che in relazione ad aspetti che riguardano il singolo componente sono le seguenti:

Scadenza del mandato

L'incarico dell'OdV in quanto organo cessa alla scadenza naturale del mandato, ove non intervenga il rinnovo, oppure alla scadenza dell'ultimo rinnovo.

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 e indipendenza.

La revoca può avvenire per giusta causa, in caso di grave omissione o inadempienza nella sua attività, dalla quale sia o meno scaturito un procedimento ex D. Lgs. 231 a carico della Società.

La revoca del componente in quanto singola persona può altresì essere adottata, oltre che per giusta causa ai sensi del paragrafo precedente, anche nel caso che vengano meno i requisiti individuali, che si verifichi una delle cause di incompatibilità o un rilevante conflitto di interessi, sempreché non sia il componente stesso a rinunciare ai sensi del paragrafo che segue.

Rinuncia al mandato

Altra causa di cessazione consiste nella rinuncia al mandato da parte del singolo componente o di tutti i componenti dell'OdV; la rinuncia deve essere comunicata per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di cessazione del mandato sopra elencati, 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.

Requisiti dell'OdV

Requisiti personali del/i componente/i e cause di incompatibilità, ineleggibilità e decadenza

Il soggetto che ricopra il ruolo di componente dell'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti individuali:

- deve essere particolarmente qualificato sul piano professionale ed essere in possesso di comprovata esperienza in campo giuridico, nelle procedure di controllo e nell'organizzazione aziendale, oltre che di competenza specifica in materia 231;
- deve possedere i requisiti di onorabilità previsti dagli artt. 2382 e 2399 c.c., nonché dall'art. 109 del D.Lgs. 1 settembre 1993, n. 385;
- non deve avere vincoli di parentela, affinità o coniugio nei confronti sia dei componenti degli organi sociali che del vertice aziendale;
- non deve avere vincoli economici rilevanti o ricoprire nella Società incarichi con carattere di stabilità tali da condizionarne l'operato; nel caso di componente interno, lo stesso deve ricoprire posizioni di staff, e non direttamente coinvolte nel processo operativo, in posizione gerarchica con significativi requisiti di autonomia;
- non deve trovarsi in situazioni di conflitto di interesse che possano condizionarlo nella sua attività. In proposito, i componenti dell'OdV all'inizio del mandato rilasciano espressa dichiarazione scritta attestante l'assenza di conflitto di interessi. Qualora in costanza di mandato intervengano situazioni

di conflitto di interessi o presunte tali, il componente interessato ne informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, per le opportune valutazioni e determinazioni;

- non deve essere fallito, interdetto o inabilitato, né colpito da condanne penali, anche se 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 dell'organismo in quanto organo

L'OdV in quanto organo deve possedere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità, come sintesi dei requisiti individuali del componente dell'OdV esposti nel primo alinea del paragrafo che precede;
- onorabilità: è la risultante dei requisiti individuali del componente dell'OdV esposti nel secondo alinea del paragrafo che precede.

L'OdV, In applicazione dei principi di autonomia e indipendenza, riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, per il tramite dell'AD o del Presidente; non sussiste alcun vincolo di subordinazione gerarchica rispetto agli organi sociali, al vertice o ad altre strutture aziendali.

I requisiti di indipendenza ed autonomia dell'OdV devono sussistere anche sul piano economico.

Pertanto, l'organismo è dotato di un budget annuale di importo indicato dallo stesso organismo in base alle attività che prevedibilmente andrà ad effettuare e definito di concerto con le competenti strutture aziendali, tenuto conto delle compatibilità economiche aziendali ed inserito, sotto apposita voce, nel budget annuale della società. L'organismo dispone di tale somma in funzione delle necessità da lui individuate; a seguito di sua richiesta, le competenti strutture aziendali provvederanno di volta in volta conseguenza all'emissione di ordini o di incarichi e di pagamento in conformità ai poteri di firma vigenti, astenendosi da valutazioni di merito e garantendo la dovuta riservatezza.

L'OdV rende comunque conto dell'impiego del budget assegnatogli al CdA.

I motivi per i quali può sussistere per l'OdV la necessità di attingere al proprio budget sono, a titolo esemplificativo:

- effettuazione di verifiche mediante il supporto di soggetti specialistici esterni;
- ricorso a qualificati soggetti esterni in caso di eventuale necessità di apporto specialistico ai fini dell'aggiornamento del Modello (ad esempio, in caso di introduzione di reati presupposto che implicino conoscenze tecniche o tecnologiche particolarmente elevate);
- 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.).

Regolamento dell'OdV

L'OdV, nell'ambito della propria autonomia, provvede a dotarsi, in coerenza con quanto previsto dal presente Statuto, di un proprio regolamento, nel quale sono stabilite le modalità di funzionamento dell'organismo stesso.

Nel regolamento sono disciplinati 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, purché rispondenti ai criteri ed alle scadenze temporali stabiliti nel Modello.

Il regolamento, pur essendo espressione dell'autonomia e dell'indipendenza dell'OdV, viene opportunamente portato a conoscenza del CdA.

Funzioni, compiti e attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza

Come detto all'inizio, Il ruolo dell'organismo di vigilanza è previsto, ancorché con formulazione alquanto sintetica, dal D. Lgs. 231/2001; successivamente, è venuto nel tempo precisandosi ed affinandosi ulteriormente, attraverso le linee guida emanate dalle principali associazioni datoriali (in primis da Confindustria), le elaborazioni della dottrina, l'evoluzione della giurisprudenza e la prassi.

Ad esso è affidato il compito di vigilare sull'idoneità del Modello, sulla sua efficace attuazione ed applicazione, sul suo rispetto da parte dei destinatari; all'OdV di PIOMBINO LOGISTICS è inoltre demandato il compito di curare l'aggiornamento del Modello, nei casi in cui intervengano significative variazioni nell'assetto organizzativo o societario, vengano introdotte dal legislatore nuove norme che modifichino (generalmente, in base all'esperienza, ampliandolo) l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001, emergano carenze del Modello relativamente alla sua adeguatezza o alla sua applicazione, o infrazioni al Modello stesso.

L'OdV espleta la propria funzione attraverso tre tipologie di attività:

- attività di verifica;
- attività a carattere propositivo sull'opportunità di aggiornamento del Modello, delle procedure, dei meccanismi di controllo;

- attività di informazione e segnalazione.

Attività di verifica

Secondo l'art. 7 del decreto, il Modello deve essere idoneo alla prevenzione dei reati presupposto ed efficacemente attuato.

Anzitutto, pertanto, sono questi gli aspetti che l'OdV è tenuto a verificare.

La verifica circa l'idoneità del Modello alla prevenzione dei reati presupposto è effettuata sotto i seguenti profili:

- 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 delle prescrizioni e dei divieti 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.

L'OdV verifica altresì l'aggiornamento del modello, rispetto a:

- introduzione da parte del legislatore di nuovi reati presupposto o modifiche di quelli già previsti dal decreto;

- significative variazioni dell'oggetto sociale, della composizione societaria, della *governance*, della struttura organizzativa, dell'assetto impiantistico, delle modalità di esecuzione dell'attività.

Le verifiche possono essere svolte sia previa programmazione, sia a causa del verificarsi di determinati avvenimenti e situazioni.

Le prime vengono di norma programmate nel programma annuale redatto dall'OdV, sulla base dei seguenti criteri:

- attività ritenute maggiormente a rischio reato;
- emanazione di norme che introducano nel decreto nuovi reati presupposto o variazioni di quelli esistenti;
- tempo trascorso dall'ultima verifica su aree già sottoposte a verifica in precedenza;
- necessità di controllo circa l'attuazione dei suggerimenti forniti dall'OdV in occasione di precedenti verifiche.

Al di fuori della programmazione periodica, può comunque nascere l'esigenza di compiere verifiche nei seguenti casi:

- rilevanti modifiche nell'assetto societario, organizzativo o impiantistico che intervengano in corso d'anno;
- segnalazioni pervenute all'OdV su vere o presunte infrazioni al Modello o su sue carenze;
- informazioni o richieste da parte dei vertici o degli organi della società.

Le verifiche possono essere svolte anche senza preavviso, qualora la situazione lo richieda per motivi di urgenza o per evitare modifiche alla situazione da verificare.

Le verifiche possono essere effettuate direttamente a cura dell'OdV, o demandate, previo accordo in tal senso con il vertice, a strutture aziendali in possesso delle necessarie competenze in relazione all'oggetto della verifica, fermo restando che a nessuna struttura può essere demandata la verifica su attività di propria pertinenza.

In alcuni casi può essere necessario o opportuno affidare la verifica a soggetti esterni; ciò può avvenire sia nel caso in cui l'effettuazione della verifica richieda competenze tecniche o tecnologiche talmente specialistiche da non poter essere presenti nell'ambito dell'OdV, sia quando, accanto ad aspetti tecnici a contenuto fortemente specialistico tali da non rientrare nel patrimonio di conoscenze dell'OdV, vi siano anche particolari motivi di riservatezza.

In tali casi, il corrispettivo destinato al soggetto esterno incaricato della verifica viene speso a valere sul budget dell'OdV.

In occasione delle verifiche, le strutture aziendali dovranno consentire all'OdV l'accesso alla documentazione necessaria, e fornirgli in modo completo e veritiero le informazioni di cui dispongono in materia.

L'OdV ha facoltà di sentire tutti i soggetti che possano fornire indicazioni e informazioni in ordine alla verifica, a prescindere dalla posizione ricoperta in azienda.

Quando la verifica prenda lo spunto 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 ultimata.

Gli esiti delle verifiche, contenuti in apposita relazione, vengono portati a conoscenza del CdA per il tramite del Presidente per le determinazioni di competenza.

Attività a carattere propositivo sull'opportunità di aggiornamento del Modello, delle procedure, dei meccanismi di controllo

L'OdV, in base alle verifiche effettuate ed alle informazioni ricevute o in via autonoma, propone alla società l'adozione di interventi in ordine a:

- miglioramenti nelle modalità di informazione e comunicazione in relazione al Modello;
- opportunità di programmare ed attuare azioni formative sul Modello e sulla materia "231"; ciò può verificarsi, ad esempio, quando intervengano aggiornamenti del Modello stesso, o in caso di inserimento di nuovo personale nella società;
- miglioramenti nelle modalità di attuazione del Modello;
- necessità di adeguamento o aggiornamento del Modello, in caso di interventi del legislatore a modifica del D. Lgs. 231/2001, o quando dovessero intervenire significative modifiche nell'assetto societario, organizzativo, impiantistico o produttivo, oppure dovessero essere riscontrate infrazioni o carenze del Modello;

Le azioni sopra elencate sono effettuate con adeguata tempestività, compatibilmente con i tempi tecnici necessari, allo scopo di evitare che il grado di efficacia del Modello subisca riduzioni per periodi troppo prolungati.

Quando si renda necessario l'aggiornamento del Modello l'OdV, in conformità a quanto previsto dal presente Statuto, procede direttamente alle relative attività; in caso di necessità, qualora l'attività di aggiornamento risulti di particolare complessità o richieda particolari competenze tecnico-specialistiche, può avvalersi dell'apporto di competenze aziendali ove disponibili o di soggetti esterni, nel qual caso il corrispettivo viene attinto dal budget dell'OdV.

Attività di informazione e segnalazione.

L'OdV, alla fine dell'esercizio o alla scadenza del mandato annuale, trasmette al Consiglio di amministrazione una relazione con la quale riepiloga le attività svolte nel periodo e fornisce indicazioni sulle linee che

dovranno, a suo avviso, costituire il programma dell'anno successivo; copia della relazione viene anche trasmessa, per opportuna conoscenza, al Collegio Sindacale.

Peraltro, relaziona tempestivamente il Consiglio di Amministrazione qualora nel corso dell'anno si verificano fatti di particolare rilievo, come segnalazioni di infrazioni al Modello, rilevazione di carenze dello stesso, avvenimenti di particolare importanza o gravità in materia di sicurezza o in materia ambientale e simili. Se le situazioni da segnalare riguardano aspetti contabili o finanziari o comunque materie di competenza del Collegio sindacale, l'informazione viene inoltrata anche a detto organismo.

Su questi aspetti, l'OdV intrattiene comunque rapporti periodici con il Collegio sindacale e con la Società di revisione, per l'opportuno scambio di informazioni per quanto di rispettiva competenza.

Come già detto, l'OdV comunica al CdA, con apposita relazione, gli esiti delle verifiche effettuate, affinché lo stesso adotti i provvedimenti del caso, consistenti in sanzioni disciplinari o in interventi migliorativi sull'organizzazione.

Nel caso riscontri, nelle proprie attività di verifica o a seguito di segnalazioni, violazioni del modello ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, proponendo altresì le necessarie azioni correttive e, se del caso, l'adozione di provvedimenti ai sensi del sistema disciplinare.

Adempie altresì agli obblighi di informazione verso enti esterni quando detti obblighi siano previsti dalla legge, come nel caso in cui venga a conoscenza di operazioni sospette, in contrasto con la normativa in materia di antiriciclaggio.

Funzionamento dell'OdV - prerogative dell'organismo

Supporti da parte della società e flusso informativo verso l'OdV

In generale, per l'espletamento dei propri compiti, l'organismo può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali, le quali devono rendersi all'uopo disponibili in termini di tempestività, di impegno e di professionalità.

In particolare, l'OdV può usufruire dei seguenti apporti da parte della società:

- può richiedere, se necessario, 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, nei casi sopra precisati, di risorse aziendali o di specialisti esterni per l'effettuazione delle verifiche;
- può avvalersi, in caso di necessità secondo i criteri sopra precisati, di contributi specialistici da parte di soggetti esterni per l'aggiornamento del modello;
- ha accesso, su richiesta, 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.

Fatti i salvi i casi di informazioni che, per la loro natura, debbano essere fornite con sollecitudine, la periodicità dell'inoltro delle informazioni viene concordata dall'OdV con la società, al fine di contemperare la completezza e la tempestività delle informazioni con la normale attività delle strutture.

Segnalazioni all'OdV

All'OdV devono essere indirizzate le segnalazioni in ordine a presunte violazioni del modello; all'inoltro di tali segnalazioni sono tenuti, senza distinzione alcuna, tutti i soggetti destinatari del Modello e del Codice Etico. Le modalità relative all'effettuazione delle segnalazioni sono rese note da parte della società;

In particolare, sono comunicati i numeri telefonici, i numeri di fax e gli indirizzi di posta elettronica dedicati ai quali inviare le segnalazioni.

Le segnalazioni devono comunque essere formalizzate per iscritto e trasmesse per posta elettronica o per posta interna, oppure per posta ordinaria con l'indicazione dell'Organismo di Vigilanza come destinatario e preferibilmente con la scritta "Riservato", all'indirizzo della sede della Società. In ogni caso, la corrispondenza proveniente dall'esterno e indirizzata all'OdV dovrà essere allo stesso direttamente consegnata, senza essere preventivamente aperta ai fini della necessaria riservatezza.

In caso di ricevimento di segnalazioni relative a presunte infrazioni del Modello, l'OdV avvia tempestivamente le verifiche del caso, allo scopo di appurarne quanto prima 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 con apposita relazione le risultanze al CdA, al fine di consentire alla società l'adozione dei provvedimenti finalizzati alla prevenzione, alla cessazione e, se del caso, alla sanzione delle condotte illecite eventualmente emerse. In proposito, qualora ne ravvisi i presupposti suggerisce l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare.

Le sanzioni sono irrogate da parte delle competenti funzioni della società di concerto con le competenti strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A, in base a quanto previsto dall'accordo quadro tra le due società.

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 del decreto e dal Modello, particolare cautela ai fini della riservatezza nei confronti degli autori di segnalazioni relative ad illeciti o infrazioni del Modello stesso, avendo altresì cura che non siano esposti ad azioni di ritorsione o discriminazione o comunque a reazioni ingiustamente pregiudizievoli nei loro confronti a motivo delle segnalazioni avanzate. La stessa riservatezza è adottata nei confronti di coloro che sono oggetto delle segnalazioni come presunti autori di infrazioni del modello o di comportamenti in contrasto con lo stesso o parti di esso, o di commissione di reati ex 231.

Tutte le attività dell'OdV sono svolte con il dovuto scrupolo professionale, con lealtà, correttezza e nel rispetto della dignità della persona.

L'OdV, per adempiere ai compiti assegnatigli dal D. Lgs. 231/2001, opera con continuità di azione: esso, cioè, svolge le proprie funzioni con sistematicità e assiduità, oltre che con tempestività ogni volta in cui ciò si renda necessario, come nel caso in cui riceva segnalazioni di infrazioni al Modello o ne venga comunque a conoscenza.

E' opportuno precisare che, date le previsioni dell'accordo quadro tra le due società e le interrelazioni organizzative con JSW Steel Italy Piombino S.p.A, il presente Modello deve essere portato a conoscenza delle strutture di quest'ultima.

Fermo restando che l'interlocutore naturale dell'OdV di PIOMBINO LOGISTICS è il CdA di quest'ultima società, non è escluso che segnalazioni in merito al Modello, alla sua applicazione e ad eventuali infrazioni possano venire anche dalle funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A competenti nell'ambito del suddetto accordo quadro, come pure non è escluso che l'OdV possa rivolgersi a dette funzioni per chiarimenti, informazioni, accesso a documenti.

In questi casi, per la dovuta correttezza, dovrà comunque essere contestualmente informato, a seconda della rilevanza delle singole questioni, il CdA o il vertice di PIOMBINO LOGISTICS.

CODICE ETICO

PREMESSA - ASPETTI DI CARATTERE GENERALE**Finalità - Ambito di applicazione**

Il Codice Etico di PIOMBINO LOGISTICS S.p.A - A Jsw Enterprise- costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Esso contiene i principi etici e le norme di comportamento cui i soggetti che operano in nome, per conto o nell'interesse della società, o che con essa collaborano o intrattengono, devono uniformare le proprie condotte.

Detti soggetti sono pertanto costituiti da: componenti degli organi sociali, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori, consulenti, *partner* di varia natura, clienti, fornitori.

Inoltre, devono attenersi ad esso i soggetti di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A che prestano per conto di PIOMBINO LOGISTICS attività o servizi previsti dall'accordo quadro in vigore tra le due società.

Il Codice Etico si affianca a tutte le altre fonti normative sia promananti dall'esterno come leggi, regolamenti, norme, disposizioni, ordinanze emesse da pubbliche autorità, sia previste da documenti interni quali il Modello, le procedure, gli ordini di servizio, gli organigrammi; di dette fonti ha la stessa efficacia cogente.

In applicazione di quanto sopra, tutta l'attività di PIOMBINO LOGISTICS deve ispirarsi ai principi ed alle norme di comportamento prescritti dal Codice Etico; lo stesso dicasi per quanto riguarda le azioni dei suoi *partners* (o *stakeholders*).

Si precisa che l'osservanza del Codice Etico, oltre a garantire il rispetto della politica aziendale in termini di comportamenti, è funzionale anche alla prevenzione di reati presupposto ex D.Lgs. 231/2001, per cui si pone come elemento complementare rispetto ai protocolli, alle prescrizioni e ai divieti previsti dal Modello a fronte delle singole fattispecie.

Cogenza del Codice Etico

Come si è detto, il Codice Etico costituisce un insieme di principi e norme vincolanti verso i destinatari; da ciò deriva che la sua osservanza costituisce obbligo contrattuale da parte di detti soggetti, in funzione della natura del rapporto, di dipendenza o di carattere autonomo che sia.

Vale quindi per gli organi della società, per i soggetti cosiddetti "apicali", per i dipendenti compresi i dirigenti, per i collaboratori, i consulenti, i fornitori.

Per ognuna di queste categorie l'inosservanza del Codice Etico, pertanto, è sanzionata in base alle rispettive previsioni del Sistema Disciplinare; per alcune, inoltre, come i fornitori, sono previste anche conseguenze di carattere risarcitorio.

Quanto ai clienti, è evidente che la cogenza del Modello e del Codice Etico può essere, per certe parti, attenuata dalla specifica tipologia del rapporto; inoltre, si consideri che in generale è il cliente a richiedere il rispetto del proprio modello ai propri fornitori.

Sarà necessario, pertanto, un attento equilibrio nel contemperare le diverse fonti.

Peraltro, deve essere chiaro che PIOMBINO LOGISTICS non può accettare deroghe rispetto ai principi etici fondamentali, né ammettere condotte che possano dar luogo alla commissione di reati presupposto. E' pertanto opportuno che il Modello ed il Codice Etico vengono portati a conoscenza del Cliente e che venga effettuato un attento monitoraggio in proposito.

PARTE PRIMA

Principi Generali

PIOMBINO LOGISTICS, 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 uniformarsi ad essi, ed alle norme che dagli stessi discendono.

Legalità - Compliance

Anzitutto, è previsto 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 dal 25 dicembre 2020 sono entrati a far parte dei reati presupposto previsti dal decreto anche i reati tributari, ulteriormente incrementati con il D. Lgs. 75/2020, che ha altresì introdotto tra i reati presupposto i reati in materia di contrabbando (v. apposita sezione della Parte Speciale).

Non solo, con il D. Lgs. 75/2020 è entrato a far parte del sistema 231 il principio della tutela degli interessi dell'Unione Europea, per cui il concetto di legalità e compliance deve essere esteso alle normative europee, nella misura in cui le stesse sono recepite dalla normativa nazionale.

Non sono in alcun modo tollerate violazioni rispetto alle prescrizioni del Codice Etico, né per interesse personale né nell'interesse o a vantaggio della società; si rammenta che in quest'ultimo caso, qualora la violazione integri gli estremi di un reato presupposto, la società può essere esposta al rischio di essere incolpata di illecito amministrativo ex D. Lgs. 231/2001.

Riservatezza e protezione dei dati personali

Deve essere sempre assicurato il rispetto delle vigenti norme di legge sulla protezione dei dati personali.

Le informazioni di cui i destinatari vengano a conoscenza in occasione dell'attività lavorativa sono gestite con la dovuta riservatezza; esse non possono essere utilizzate a fini illeciti, né per interesse personale né per arrecare vantaggi alla società.

Si vedano inoltre, di seguito, le tutele in materia di riservatezza per coloro che segnalino illeciti o infrazioni al Modello, di cui al paragrafo **Whistleblowing**.

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 beni primari da parte della società e di chiunque agisca per suo conto.

Ciò vale anche per i collaboratori e per 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

La salute e l'integrità psicofisica della persona costituiscono valori irrinunciabili. Ad essi si ispirano i protocolli del Modello in materia di sicurezza e l'intero sistema di sicurezza della società, cui il Modello fa riferimento.

Altro valore fondamentale è costituito dalla dignità della persona, nei confronti sia dei dipendenti che di tutti gli altri soggetti con i quali la società si rapporta, intendendosi per tale il complesso dei valori personali, morali e culturali della persona, a prescindere da condizioni fisiche, opinioni politiche, credo religioso, status economico, differenze di genere, razza, appartenenza etnica, affiliazione sindacale.

Tutta la gestione delle risorse umane, dall'organizzazione del lavoro, ai percorsi professionali, alle condizioni lavorative deve tendere alla valorizzazione professionale dei lavoratori, alla loro motivazione ed al loro coinvolgimento sul miglioramento delle pratiche operative e delle condizioni di sicurezza.

Il rispetto per la dignità della persona si estrinseca altresì nel praticare trattamenti conformi alla legge ed alle norme contrattuali.

Sono vietati tutti quei comportamenti che possono essere lesivi della personalità individuale che si traducano in pornografia, pedopornografia, ricerca ed esibizione di materiale pornografico e comportamenti simili.

Correttezza, diligenza, spirito di servizio

I comportamenti dei destinatari devono essere improntati a

- correttezza: ciò comporta veridicità e completezza dei dati e delle informazioni, rispetto degli obblighi contrattuali, rispetto dei ruoli, pur nel legittimo esercizio dei diritti individuali;
- diligenza: comporta la dovuta attenzione nel compimento delle attività di competenza, evitando noncuranza, distrazione, disattenzione;
- spirito di servizio: consiste nell'adempiere alle attività di competenza con la consapevolezza che le stesse sono finalizzate agli obiettivi aziendali, e non all'interesse personale.

Sono vietati tutti i comportamenti, posti in essere sul luogo di lavoro o comunque nell'ambito dell'attività lavorativa, estranei alla stessa, ivi compresi quelli 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.

Imparzialità

In applicazione di questo principio, in qualunque attività che possa avere risvolti a carattere competitivo o comparativo (come selezioni, assunzioni, promozioni, gare, assegnazione di ordini e incarichi) i soggetti interessati devono sempre essere messi in condizioni di pari opportunità; deve essere evitata ogni forma di favoritismo, per qualsiasi fine sia esso personale che aziendale che di terzi.

Conseguentemente, è vietata ogni forma di discriminazione per motivi di età, genere, stato di salute, stato civile, etnia, condizioni sociali, opinioni politiche, credo religioso.

Onestà, integrità e lealtà

I soggetti destinatari sono tenuti ad operare onestamente, con linearità e trasparenza di comportamenti, collaborazione reciproca e rispetto delle norme, evitando di trarre volutamente o consapevolmente in inganno gli interlocutori.

Qualità

Detto principio è applicato a 360 gradi 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 grado di qualità è costantemente monitorato ai fini non solo del suo mantenimento, ma anche del suo miglioramento in funzione dello sviluppo tecnologico, dell'evoluzione legislativa e delle aspettative del mercato e del contesto sociale di riferimento.

Tutela dell'ambiente

Come si è avuto modo di dire in occasione della trattazione dei reati ambientali, l'impatto delle attività della società sull'ambiente è legato essenzialmente alla tipologia dei materiali e dei prodotti movimentati, alla gestione dei rifiuti, alle condizioni dei terreni in una parte delle aree sulle quali PIOMBINO LOGISTICS opera. In ogni caso, l'attenzione all'ambiente da parte della società è massima, il che si traduce nel totale rispetto delle norme di legge in materia e nel costante monitoraggio da parte degli operatori a tutti i livelli circa il mantenimento delle condizioni di sicurezza: si deve infatti tener presente la correlazione che spesso esiste tra ambiente e sicurezza sul lavoro.

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

Trattasi di un principio trasversale rispetto a tutte le attività aziendali, in applicazione del quale la società, nel conseguimento del proprio oggetto sociale, deve tener conto delle esigenze del contesto sociale in cui opera, principalmente - ma non esclusivamente - sotto il profilo della sicurezza e della tutela dell'ambiente.

Prevenzione di illeciti e infrazioni al Modello (Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001)

La prevenzione della commissione di illeciti o di infrazioni al Modello ed al Codice Etico che comunque coinvolgano la società è valore comune per tutti i destinatari del Modello.

La segnalazione di tali illeciti o infrazioni, pertanto, è richiesta ad ogni destinatario del Modello, anche nei casi in cui ciò non costituisca un obbligo stabilito dalla legge.

La società, per parte sua, considera proprio valore imprescindibile la tutela dei segnalanti, in termini sia di riservatezza che di astensione, da parte di chiunque, di atti ritorsivi o discriminatori nei loro confronti, ed adotta le misure preventive conseguenti.

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.

Parimenti, essi esigono dai soggetti con i quali interloquiscono a motivo del loro ufficio pari rispetto di detti valori, evitando ogni forma di rapporto commerciale, economico ed istituzionale che agli stessi non sia ispirato o con essi sia in contrasto.

PARTE SECONDA**Norme di comportamento**

Dai principi generali enunciati nella prima parte, che definiscono la politica della società sotto il profilo etico, discendono sul piano pratico le norme di comportamento alle quali devono uniformarsi le condotte dei destinatari del Codice Etico.

Condotta nella gestione aziendale

In primis, la società in tutte le sue articolazioni uniforma la propria azione a detti principi 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.

I principi generali enunciati sono poi concretamente applicati a tutte le attività che costituiscono la gestione aziendale.

In particolare, si citano per la loro delicatezza i seguenti aspetti:

- registrazioni contabili
- pagamenti e incassi
- dichiarazioni ai fini fiscali
- rispetto delle norme in materia doganale
- peculato
- attività di controllo
- riservatezza dei dati e delle informazioni
- anticorruzione
- ricettazione, antiriciclaggio e autoriciclaggio
- criminalità organizzata e antiterrorismo
- conflitto d'interessi
- regali ed omaggi
- 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 responsabili di direzioni, dirigenti, responsabili di funzioni.

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 corredate con la relativa documentazione contrattuale, atta ad attestarne l'inerenza all'oggetto sociale, la coerenza e congruenza rispetto alle fonti contrattuali da cui derivano, alla congruità degli importi, al rispetto del sistema di poteri e deleghe nel processo di autorizzazione.

Pagamenti e incassi

Tutti i pagamenti e gli incassi devono essere con mezzi di pagamento tracciabili (in contanti solo in via eccezionale, e comunque entro i limiti di legge) ed in presenza della relativa documentazione di supporto. Tutti i pagamenti devono essere autorizzati nel rispetto del sistema di poteri e deleghe.

Dichiarazioni ai fini fiscali

Sono vietate le condotte poste in essere alle 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.

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, e viceversa, di operare in deroga alle norme fiscali vigenti, ed in particolare ai divieti riportati nel primo paragrafo.

L'infrazione dei divieti sopra riportati relativi ai reati tributari costituisce infrazione grave al Codice Etico ed al Modello, ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare del Modello.

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.

Attività di controllo

Il sistema di controlli deve essere idoneo al monitoraggio in continuo del rispetto delle norme di legge e delle altre fonti normative esterne (contratti, regolamenti), nonché delle normative interne (Modello, procedure, ordini di servizio, organigrammi), della salvaguardia del patrimonio aziendale e, in generale, della regolarità della gestione; il sistema di controllo deve assicurare la necessaria tempestività nella comunicazione alle istanze competenti delle irregolarità eventualmente rilevate, allo scopo di prevenirne la continuazione o la reiterazione.

I destinatari sono pertanto tenuti a contribuire, in base al ruolo da essi rivestito, all'applicazione ed al miglioramento del sistema di controllo.

Riservatezza dei dati e delle informazioni

Deve essere assicurata anzitutto l'osservanza delle norme di legge in materia, ed in particolare del D. Lgs. 196/2003. In ogni caso il trattamento, la gestione e la comunicazione di dati sensibili, di dati personali, di informazioni connesse all'attività aziendale devono avvenire nella massima riservatezza, sia in ossequio ai principi stabiliti dal presente Codice Etico, sia al fine di prevenire la commissione di reati presupposto.

Anticorruzione

Si parla sia di corruzione attiva (verso terzi) che passiva (da parte di terzi verso soggetti operanti nella società o per conto di essa).

Pertanto, fermo restando quanto previsto nella Parte Speciale allo scopo di prevenire i reati presupposto in materia quando le condotte corruttive siano poste in essere nell'interesse o a vantaggio della società, più in generale i destinatari devono astenersi da ogni atto di carattere corruttivo, ivi compreso il tentativo, verso soggetti sia pubblici che privati consistenti nella promessa o dazione (direttamente o tramite terzi) di denaro o altra utilità, anche nel caso in cui ciò avvenga nell'interesse personale dell'agente, e pertanto al di fuori dell'ambito di applicazione 231. Lo stesso vale anche in caso di ricezione in quanto in tal caso, pur non versandosi in una fattispecie rilevante ex D. Lgs. 231/2001, verrebbero comunque infranti i principi fondamentali dell'onestà e dell'integrità.

I destinatari che vengano a conoscenza di condotte a contenuto corruttivo sono tenuti a segnalarle al superiore e all'OdV, salvo che non provveda il superiore stesso.

Ricettazione, antiriciclaggio e autoriciclaggio

Allo scopo di non incorrere in dette fattispecie, sono anzitutto necessari tutti gli accorgimenti previsti nella parte speciale in termini di tracciabilità dei mezzi di pagamento nelle transazioni finanziarie e di rispetto dei limiti di legge nell'utilizzo del contante.

Devono inoltre essere effettuate tutte le verifiche nei confronti della controparte, sia prima dell'avvio che in costanza dei rapporti, non limitandole alle risultanze di carattere formale (come il coinvolgimento, attuale o pregresso, in procedure concorsuali o in procedimenti penali), ma estendendole anche, per quanto possibile, ai profili relativi all'integrità morale ed alla reputazione, degli interlocutori e delle controparti nelle transazioni economiche e finanziarie, ed evitando di avviare o intrattenere rapporti con soggetti che non diano le necessarie garanzie in proposito.

In caso di acquisti e approvvigionamenti, le verifiche devono estendersi anche alla congruità dei prezzi, allo scopo di evitare l'acquisto di materiali di provenienza illecita o dubbia, o l'affidamento di appalti a ditte non in regola con il trattamento vero il personale e/o con i relativi adempimenti contributivi e assicurativi.

Inoltre, con particolare riferimento all'autoriciclaggio, in tutte le operazioni relative alla registrazione ed all'esposizione dei dati contabili e dei dati fiscali devono anzitutto essere applicate le norme di legge; devono inoltre essere rispettati i principi di onestà e integrità, evitando la costituzione di somme occulte o l'illecito accantonamento di somme, anche mediante 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 è stato commesso con dolo.

Si precisa peraltro che, qualora l'occultamento o l'accantonamento illecito di somme dovesse avvenire per colpa e non per dolo, tale condotta costituirebbe comunque grave infrazione al Codice Etico anche in assenza di commissione di reato presupposto.

Criminalità organizzata e antiterrorismo

L'attività della società rende scarsamente probabile il coinvolgimento in simili fattispecie.

In proposito, oltre al rispetto dei protocolli previsti in proposito nella parte speciale, è comunque necessaria un'attenta verifica, soprattutto da parte del vertice aziendale e di coloro che operano nell'attività commerciale o negli acquisti, sui requisiti dei soggetti con cui si instaurano rapporti, onde evitare di venire a contatto, anche inconsapevolmente, con soggetti appartenenti o contigui ad organizzazioni terroristiche o associazioni criminali.

Si deve tener conto del fatto che le norme previste in materia di impiego di lavoratori provenienti da paesi terzi hanno rilievo anche ai fini di questo paragrafo, in quanto non devono essere posti in essere comportamenti in contrasto con le stesse, tanto meno se nell'ambito di rapporti illeciti con organizzazioni criminali.

Conflitto di interessi

Tutti i destinatari, qualunque ruolo occupino, che si trovino in situazioni tali da configurare, per motivi o interessi personali o familiari, con gli interessi della società o con il normale svolgimento delle attività, sono

tenuti ad astenersi dall'assumere decisioni o adottare atti, o comunque dal partecipare al procedimento della relativa formazione, nei quali siano anche indirettamente coinvolti detti interessi.

Essi devono altresì informare tempestivamente le istanze superiori della loro posizione, della quale dovrà essere portato a conoscenza anche l'OdV.

Si offre di seguito una casistica, ancorché non esaustiva, in cui amministratori, dirigenti, altri dipendenti, consulenti o collaboratori della società versino in tali situazioni:

- qualora detti soggetti, o loro familiari, si propongano come fornitori, clienti o concorrenti della società, o detengano partecipazioni in società che si trovino in una di tali posizioni;
- qualora gli stessi utilizzino, a vantaggio proprio o di terzi, informazioni delle quali dispongono in base al loro ruolo in azienda; tale condotta è ancora più grave ove da essa derivi un danno per la società;
- qualora i soggetti di cui sopra svolgano 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; nei casi in cui le attività esercitate in proprio non siano analoghe o in concorrenza con quelle svolte in azienda, si dovrà comunque darne preventiva comunicazione alla società per le relative valutazioni;
- 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 coinvolte persone fisiche o società a loro collegati da vincoli di parentela o partecipazione.

I dirigenti o dipendenti che si trovino a ricoprire cariche in altre società del gruppo devono preventivamente verificare eventuali situazioni di conflitto di interessi prima di assumere o partecipare a deliberazioni che riguardino anche PIOMBINO LOGISTICS.

Regali e omaggi - Sponsorizzazioni

Corresponsione di regali

La regola generale è che la società non ha, nella propria politica, la prassi di corrispondere regali od omaggi a terzi.

Detta possibilità, pertanto, è consentita esclusivamente in situazioni predeterminate ed alle seguenti inderogabili condizioni:

- i regali possono essere effettuati solo previa espressa autorizzazione scritta da parte di chi ne ha i poteri, e dopo attenta valutazione da parte dello stesso in relazione alle prescrizioni del presente Codice Etico;
- se corrisposti, devono comunque essere di modico valore intrinseco secondo il comune sentire, non devono essere impegnativi né tali da poter neanche potenzialmente costituire un condizionamento per il destinatario;
- non devono mai essere costituiti da somme di denaro;

- sono corrisposti solo in occasione di festività e ricorrenze, secondo gli usi;
- non devono essere concomitanti né collegati ad atti favorevoli alla società, o a singoli appartenenti alla società, compiuti dal destinatario o a lui richiesti.

In via alternativa, sono comunque preferibili forme alternative quali 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 nell'ambito di rapporti commerciali o istituzionali devono essere preventivamente autorizzate da chi ne ha i poteri (che effettuerà, lasciando traccia scritta delle motivazioni, le opportune valutazioni alla luce delle prescrizioni del presente Codice Etico) e devono avere carattere di occasionalità. Le relative spese devono essere di importo contenuto e adeguatamente documentate.

Accettazione di regali

I dirigenti e gli altri dipendenti della società 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 nell'espletamento delle funzioni ricoperte in azienda.

Qualora ciò dovesse verificarsi, il regalo non dovrà essere accettato e si dovrà dare informazione 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

In linea generale, le sponsorizzazioni non rientrano nella politica della società.

Nel caso in cui 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;
- devono essere inerenti all'oggetto sociale, o comunque strettamente correlate a legittimi interessi della società in termini di promozione dell'immagine nel territorio in cui opera o nel mercato di riferimento;
- non devono in alcun modo essere dirette ad organizzazioni, associazioni, fondazioni che operino, direttamente o indirettamente, con finalità politiche o sindacali (ad esclusione dell'associazione datoriale di appartenenza), o per conto di specifiche categorie sociali, in quest'ultimo caso allo scopo di evitare favoritismi o discriminazioni;
- devono essere preventivamente autorizzate esclusivamente dagli organi competenti.

Rapporti con e tra i dipendenti e gli altri stakeholder - Comportamenti nell'ambito dell'ambiente di lavoro

Come detto nella prima parte, il rispetto della persona in tutti i suoi aspetti (fisico, morale, sociale, culturale, intellettuale, professionale) è considerato un valore primario. Ad esso devono pertanto ispirarsi tutti i comportamenti di chi opera nell'ambito della società o per conto di essa.

Come prima conseguenza, la società ha particolare cura della sicurezza degli ambienti di lavoro. Di ciò si tratta specificatamente in seguito, in apposito paragrafo.

Le condizioni di lavoro e gli ambienti di lavoro rispettano altresì, oltre alla sicurezza ed all'integrità psico-fisica, la dignità personale di chi vi opera.

L'organizzazione aziendale è progettata in modo tale da garantire condizioni di pari opportunità per i dipendenti ai fini della manifestazione e dello sviluppo delle proprie competenze professionali, con espresso divieto di qualunque forma di discriminazione a 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.

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.

In particolare, l'appartenenza a ruoli di coordinamento non consente in alcun modo di derogare alle suddette norme di comportamento, così come non sono ammessi comportamenti offensivi, minacciosi o irrispettosi nei confronti dei superiori.

Il confronto su aspetti relativi all'attività lavorativa deve essere sempre caratterizzato da correttezza, educazione e rispetto dell'interlocutore.

Comportamenti in contrasto con le suddette norme dovranno essere segnalati e, se confermati, saranno sanzionati ai sensi del Sistema Disciplinare.

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 ed in generale i rapporti connessi alla prestazione lavorativa sono conformi alle disposizioni previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

Le funzioni preposte, ivi comprese quelle di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A per quanto di competenza nell'ambito delle previsioni dell'accordo quadro tra le due società, operano affinché non si verifichino deroghe in proposito, dedicando (anche in relazione al reato di caporalato trattato nella parte speciale) particolare attenzione ai trattamenti applicati al personale che si trovi in eventuali situazioni di svantaggio sociale.

L'attribuzione di mansioni ed i percorsi di sviluppo professionale e di miglioramento retributivo rispondono a criteri di professionalità e di merito basati su criteri e parametri oggettivi e misurabili. I relativi procedimenti sono tutti motivati e documentati, nel rispetto della dovuta riservatezza. Di ciò sono rese edotte, in quanto tenute alla relativa applicazione e verifica, anche le competenti funzioni di Jsw Steel Italy Piombino S.p.A, sempre in base al più volte citato accordo quadro.

Non è ammessa l'instaurazione di rapporti di lavoro, né formalmente né in via di fatto e neppure in via temporanea, da parte di PIOMBINO LOGISTICS o dei suoi appaltatori o, comunque, di soggetti che operino per suo conto, con personale privo di permesso di soggiorno; anche in questo caso le competenti funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A sono tenute all'osservanza ed al controllo del rispetto di tale norma.

Molestie

Rientra tra le norme comportamentali che caratterizzano i rapporti di lavoro l'assoluto divieto di porre in essere, indurre, favorire o tollerare comportamenti tali da costituire molestie alla persona, come di seguito esemplificati:

- 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 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.

A proposito di quest'ultimo aspetto, 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 costituisce aggravante ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare, anche in assenza di recidiva o reiterazione. Ulteriore aggravante sussiste qualora a tali condotte siano riconducibili effettivi o auspicati avanzamenti di carriera o miglioramenti di carattere economico.

Ai dirigenti ed ai soggetti operanti in posizioni di coordinamento è richiesto di promuovere le suddette norme di comportamento, anche con l'esempio personale.

Eventuali infrazioni devono essere tempestivamente segnalate alla Direzione del Personale nonché all'OdV.

Violenza

Non sono ammessi sui luoghi di lavoro o comunque in occasione dell'attività lavorativa azioni a contenuto violento, 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' vietata l'introduzione nei luoghi di lavoro di armi di qualunque genere, proprie o improprie nonché, a maggior ragione, il loro uso, fatta eccezione per i 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 è correlato il diritto di ciascuno di non essere sottoposto a fumo passivo, in ossequio al principio generale di tutela della salute.

Sono vietati l'introduzione e l'uso negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti.

E' vietato l'abuso di sostanze alcoliche, considerando 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.

L'inosservanza delle prescrizioni e dei divieti di cui al presente paragrafo costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare, aggravata nel caso che l'inosservanza sia riferita all'uso di stupefacenti o all'abuso di alcolici; ulteriore aggravante è costituita dall'eventuale verificarsi di infortuni o incidenti a seguito o a causa dell'uso di stupefacenti o dell'abuso di alcolici.

In applicazione dei principi generali, sono vietati tutti i comportamenti, posti in essere sul luogo di lavoro o comunque nell'ambito dell'attività lavorativa, estranei alla stessa, ivi compresi quelli 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

La sicurezza e la salute dei lavoratori 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, sono considerate beni primari; le condizioni e l'ambiente di lavoro devono essere tali da salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Da ciò consegue che:

- tutti i soggetti devono essere informati e sensibilizzati sulla normativa e sulle procedure in materia;
- la relativa applicazione deve essere verificata in continuo dalle figure preposte;
- i mezzi di prevenzione, i dispositivi di protezione e le pratiche operative sono costantemente monitorati e adeguati in funzione dell'andamento degli indicatori e delle statistiche sulla sicurezza e dell'avanzamento medico e tecnologico sulla materia;
- sono attuate le iniziative formative previste dalla legge e quelle ritenute necessarie in funzione dell'andamento aziendale;

- sono effettuate regolarmente le visite periodiche, alle quali i lavoratori hanno l'obbligo di sottoporsi;
- è favorito e incoraggiato l'apporto dei lavoratori in termini di consigli e suggerimenti per il 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 compongono il sistema di sicurezza di PIOMBINO LOGISTICS. Devono assicurarsi sul corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi finalizzati alla prevenzione, sulla disponibilità ed il corretto utilizzo dei DPI, intervenendo in caso di rischi anche, se necessario, mediante l'interruzione delle operazioni rischiose, e segnalandoli tempestivamente alle figure preposte.

I lavoratori, dal canto loro, sono anch'essi tenuti per quanto di competenza all'osservanza del suddetto complesso di disposizioni; essi pertanto 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 riscontrate in materia;
- segnalare tempestivamente situazioni di pericolo e, se del caso, intervenire a condizione di non mettere a rischio la propria incolumità;
- porre la dovuta attenzione nell'espletamento della propria attività, allo scopo evitare di mettere a rischio l'incolumità propria o di altri.

Le norme relative alle attività aziendale, con particolare riferimento a quelle relative a circolazione stradale, movimento ferroviario ed a quelle svolte in ambito marittimo, devono essere portate a conoscenza degli operatori e rigorosamente applicate, in quanto ritenute inderogabili dalla società.

E' fatto divieto per chiunque di rimuovere, modificare o manomettere i dispositivi installati a fini di sicurezza, segnalazione o controllo.

Tutte le disposizioni contenute nel sistema di sicurezza adottato dalla società (Modello, Codice Etico, procedure, nomine e documenti) hanno carattere cogente; esse devono essere conosciute ed applicate rigorosamente da tutti i soggetti destinatari del presente Codice e del Modello, che ad esse espressamente rinvia. Le condotte in contrasto con dette costituiscono grave violazione del Codice Etico e del Modello, e sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

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

Anche la tutela dell'ambiente costituisce valore primario per la società.

Come più volte ricordato, le attività operative di PIOMBINO LOGISTICS possono avere un impatto sull'ambiente sotto vari aspetti: tipologia dei materiali e dei prodotti movimentati, rifiuti e sostanze trattate nell'esecuzione delle attività di pulizie industriali e manutenzione, stato dei terreni nelle aree in cui la società opera.

La società, nella consapevolezza di quanto sopra, esercita un attento monitoraggio sugli aspetti potenzialmente a rischio, anche in stretta sinergia con la competente funzione di JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Rivolge la dovuta attenzione ai risvolti ambientali relativi alla natura dei materiali e dei prodotti movimentati e trasportati, alla gestione dei rifiuti di varia natura, applicando rigorosamente le norme in materia in funzione delle varie tipologie; parimenti opera per quanto riguarda immissioni in atmosfera, scarichi in acqua e nel suolo, consumi di energie, acqua, carta, rispettando tutte le normative esistenti in materia nonché le eventuali prescrizioni impartite dalle autorità in materia. Evita, per quanto possibile, l'uso di prodotti e materiali inquinanti dei quali, comunque, è vietato l'impiego improprio.

Il personale è pertanto opportunamente sensibilizzato in proposito.

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 rientrano 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

Tutti i destinatari sono tenuti in primis all'osservanza di quanto previsto dal GDPR 679/2016 in materia di 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.

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. nei casi previsti dall'accordo quadro tra le due società, 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.

Diligenza e buona fede dei dipendenti e collaboratori

Il dovere dei dipendenti di fornire la prestazione lavorativa con diligenza, correttezza e buona fede è previsto dagli artt. 2104 e 2105 c.c. Essi devono pertanto uniformare a questo dettato di legge i propri comportamenti sui luoghi di lavoro.

Anche i collaboratori esterni, consulenti, professionisti ecc. sono comunque tenuti ad adempiere alle proprie obbligazioni contrattuali nel rispetto del generale principio di correttezza e buona fede.

I parametri per la verifica, da parte degli organi di controllo, della coerenza delle condotte con detti principi sono costituiti dalla correttezza dei dati e delle informazioni, dal rispetto del sistema di poteri e deleghe, dei ruoli previsti dall'organizzazione aziendale, delle procedure, degli ordini di servizio, oltre che naturalmente 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 il ruolo da essi ricoperto.

Selezione e assunzione di personale

Nella fase attuale, le assunzioni possono avvenire secondo due modalità:

- in via prevalente, attraverso l'assorbimento di personale in forza ad JSW Steel Italy Piombino S.p.A, in base agli accordi sottoscritti ed all'avanzamento del progetto industriale complessivo;
- mediante selezione del personale sul mercato, 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.

Nel primo caso, si applicano i criteri stabiliti negli accordi, utilizzando parametri oggettivi basati sulle professionalità dei lavoratori in relazione alle esigenze della società, evitando favoritismi e discriminazioni di ogni genere. In questo senso, è fondamentale la sintonia tra il vertice della società e le strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A competenti sulla base dell'accordo quadro.

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.

Il processo di selezione è condotto da soggetti a ciò abilitati nell'ambito dell'organizzazione aziendale, dotati delle necessarie competenze professionali ed in grado di fornire adeguate garanzie in termini di affidabilità

e correttezza. A seconda delle figure da individuare, alcune fasi possono essere affidate a soggetti esterni, previa verifica della necessaria esperienza e specializzazione, ed affidabilità e serietà professionale e morale, e sempre sotto il coordinamento ed il controllo delle competenti figure aziendali.

Il processo di ricerca e di selezione si basa, in tutte le sue fasi fino all'assunzione, su criteri di professionalità, competenza ed esperienza in relazione ai requisiti richiesti in funzione dei ruoli da ricoprire; si tiene inoltre conto delle qualità morali dei soggetti, della loro disponibilità e delle loro capacità relazionali, in modo da inserire personale che corrisponda ai principi etici e di comportamento applicati in azienda. Si ricorda che, anche allo scopo di prevenire la commissione del reato presupposto di caporalato, non è ammessa l'assunzione ed il trattamento del personale al di fuori del più rigoroso rispetto delle norme derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, tanto meno approfittando dell'eventuale condizione di svantaggio dei soggetti assunti.

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 presente Codice.

Le norme stabilite nel presente paragrafo devono essere conosciute e rispettate, oltre che dai soggetti appartenenti a PIOMBINO LOGISTICS, anche dalle competenti strutture di JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Tutela dei beni aziendali

Il patrimonio aziendale di PIOMBINO LOGISTICS è costituito sia da beni materiali, quali, sia da beni immateriali, quali brevetti, progetti, tecnologia dei prodotti, *know-how*, informazioni tecniche e commerciali, documenti.

La società, nell'ottica della salvaguardia dei propri interessi primari, ha tra i principali obiettivi la protezione e la conservazione di detti beni, oltre alla loro valorizzazione.

Tutti i soggetti che operano per conto della società devono operare per la salvaguardia, la conservazione e la corretta gestione del patrimonio della società, consistente sia in beni materiali (denaro, impianti, macchinari, mezzi di trasporto, immobili, infrastrutture, attrezzature informatiche) che immateriali (licenze, tecnologia, *know-how*, informazioni tecniche e commerciali, documentazione). Essi devono adoperarsi per evitarne o impedirne 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 salvo il risarcimento del danno.

Chiunque venga a conoscenza di episodi quali quelli sopra indicati è tenuto a segnalarli tempestivamente alle funzioni competenti, che ne informeranno a loro volta l'OdV.

Sistemi informativi

139

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



La società, in piena sintonia e sinergia con le competenti funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A., adotta ed utilizza sistemi 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 altresì 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 (del cui uso e della cui riservatezza sono responsabili) necessarie per l'accesso ai sistemi ed il loro utilizzo e per l'accesso ad internet in funzione del ruolo ricoperto.

Il sistema prevede limitazioni per l'accesso ai sistemi informativi in funzione dei ruoli ricoperti, evitando l'accesso ad informazioni riservate e a dati sensibili e dati personali da parte di soggetti a ciò non abilitati; prevede inoltre limitazioni dell'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 cure delle funzioni competenti della società e di JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Peraltro, anche gli utenti sono responsabili del corretto utilizzo dei mezzi informatici loro affidati e dei sistemi ai quali hanno accesso, che deve avvenire nel rispetto dei principi di correttezza e onestà e nel rispetto della dovuta riservatezza.

E' comunque vietato l'accesso a siti a contenuto pornografico o pedopornografico, così come 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

Nei rapporti con i clienti occorre anzitutto tenere presenti ed osservare, sia nei confronti dei clienti privati che degli eventuali clienti pubblici o che comunque abbiano la veste giuridica di stazioni appaltanti a carattere pubblico, 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.

Inoltre, i rapporti commerciali sono sempre ispirati al 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 difformità di comportamenti rispetto alle prescrizioni del Modello, è opportuno che le attività di carattere commerciale vengano svolte dai soggetti a ciò incaricati nell'ambito dell'organizzazione aziendale, oltre che dal Vertice della società.

Rapporti con fornitori, partner, collaboratori esterni e consulenti

Anche nei rapporti con fornitori, partner commerciali, collaboratori e consulenti devono applicarsi i principi di trasparenza, correttezza, lealtà.

Detti soggetti, in occasione dell'esperienza 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 di qualsiasi natura.

L'assegnazione di ordini e incarichi è sempre preceduta da una adeguata verifica dei possibili assegnatari, oltre che sul possesso degli idonei requisiti tecnico-professionali, di esperienza, consistenza industriale e solidità economico-finanziaria, anche dei necessari requisiti morali in termini di onorabilità e reputazione.

I rapporti contrattuali successivi all'assegnazione di ordini e di incarichi sono caratterizzati dalla reciproca applicazione 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, congruenza dei corrispettivi economici e loro corrispondenza agli impegni contrattuali.

Le assegnazioni avvengono, in via normale, sulla base di procedure competitive basate sui criteri e sulle norme elencati nel presente paragrafo.

Eccezionalmente, può procedersi ad assegnazione diretta nei seguenti casi:

- attraverso 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 sui criteri sopra elencati.

In nessun caso sono ammessi pregiudizi né favoritismi di nessun tipo; 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 o graditi, al fine di ottenerne in cambio vantaggi o, in caso di soggetti pubblici, atti connessi al loro ufficio.

Non è ammesso il conferimento di ordini o incarichi per fare del soggetto destinatario un veicolo di transito di somme di danaro, beni, favori o altre utilità verso altri soggetti, pubblici o privati, allo scopo di ottenere da parte di questi ultimi vantaggi o, quando si tratti di soggetti pubblici, atti connessi al loro ufficio.

L'oggetto dell'ordine o dell'incarico deve essere inerente all'oggetto sociale della società.

Il 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.

Tutte le prescrizioni e i divieti di cui al presente paragrafo devono essere conosciuti ed osservati anche dalle funzioni di JSW Steel Italy Piombino S.p.A competenti in materia di acquisti, secondo quanto stabilito dall'accordo quadro tra le due società e dalle previsioni organizzative in ordine alla relativa ripartizione.

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 (o di JSW Steel Italy Piombino S.p.A in applicazione dell'accordo quadro tra le due società) espressamente incaricati o da soggetti esterni (come legali o commercialisti), a ciò espressamente delegati.

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 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 applicabili.

Essi devono altresì evitare di rilasciare dichiarazioni infedeli, nonché astenersi da ogni condotta, manifestazione o espressione che possa costituire corruzione o tentativo di corruzione, pressione indebita o condizionamento mediante promesse, minacce o violenze, il tutto finalizzato 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 derivanti dall'Unione Europea, alle norme nazionali 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 contrasto al contrabbando), le decisioni, le sentenze emesse dalle autorità pubbliche sono rispettate, osservate ed eseguite secondo le previsioni di legge; avverso le stesse, nei casi in cui non siano ritenute eque o adeguatamente motivate, si ricorre solo con i mezzi di impugnazione previsti dalla legge, evitando ogni forma di elusione o di inosservanza al di fuori di quanto legittimamente consentito.

Come previsto nella parte speciale, 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 e circostanze a loro conoscenza.

Rapporti con partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e associazioni

Non rientra nella politica della società, e pertanto non è ammessa, l'erogazione di contributi di alcun genere, in forma diretta o indiretta, in chiaro o con modalità occulte, a favore di partiti e movimenti politici, organizzazioni o comitati aventi finalità politiche (dichiaratamente o implicitamente, anche quando ad es. assumano la veste 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 atte a condizionare o ad esercitare pressioni indebite nei confronti di soggetti ed esponenti politici o sindacali, nell'interesse o a vantaggio della società o 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 assumere la natura di sostegno a favore di alcune categorie piuttosto che di altre, o di pressioni indebite allo scopo di ottenere atteggiamenti benevoli verso la società rispetto ad attività o situazioni che la riguardino.

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, in applicazione del citato accordo quadro) a ciò espressamente delegati nell'ambito dell'organizzazione aziendale; detti rapporti sono informati ai principi di correttezza e lealtà, nell'ambito di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Ai destinatari sono preclusi lo svolgimento di attività politica in azienda e l'uso per scopi politici di beni, 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 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 altre società del gruppo (socio, società collegate, società detentrici di pegno)

Detti rapporti sono intrattenuti secondo i principi generali enunciati nel presente Codice Etico, e sono improntati a: lealtà, trasparenza nelle comunicazioni, veridicità e completezza delle informazioni e dei dati, rispetto dei ruoli, temperamento tra autonomia gestionale e poteri di controllo, il tutto nel rispetto delle norme dettate dal codice civile e dalle leggi speciali in materia, nonché in applicazione dei corretti principi contabili.

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.

Nessun soggetto al di fuori di quelli a ciò espressamente delegato è autorizzato a fornire agli organi di informazione notizie in merito alla società.

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.

Le funzioni competenti ai sensi della ripartizione di attività stabilite dall'accordo quadro tra PIOMBINO LOGISTICS ed JSW Steel Italy Piombino S.p.A sono tenute a conoscere e ad osservare quanto prescritto nel presente paragrafo.

Comportamenti dei dirigenti, dei responsabili di funzione e dei soggetti addetti a ruoli di coordinamento

I suddetti 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, esplicitando che detta osservanza costituisce parte integrante della prestazione lavorativa e, pertanto, del rapporto sinallagmatico tra datore di lavoro e lavoratori;
- ove possibile e nell'ambito delle rispettive competenze, utilizzare come criterio per la selezione di dipendenti e collaboratori e per l'affidamento di compiti agli stessi anche la loro affidabilità circa l'osservanza del Codice Etico, in termini di esperienze, referenze ecc.;
- segnalare puntualmente e tempestivamente al superiore gerarchico o all'OdV infrazioni al Modello e/o al Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza, direttamente o tramite dipendenti o collaboratori esterni;
- 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, evitando atti e situazioni da cui possa derivare il rischio di ritorsioni o comunque di ripercussioni negative nei loro confronti.

Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001

Fermo restando quanto previsto nell'ultimo capoverso del paragrafo che precede, si espongono di seguito le norme di comportamento alle quali tutti i destinatari del Modello devono uniformarsi, in funzione del ruolo rivestito e del proprio rapporto con la società.

Si richiede a chiunque, in ragione del proprio ufficio, venga a conoscenza di illeciti o infrazioni al Modello commesse nell'ambito della sfera di attività della società stessa, di segnalarli secondo i canali all'uopo resi disponibili dalla società.

Ove la segnalazione non sia effettuata direttamente all'OdV, il ricevente è comunque tenuto ad inoltrarla all'OdV.

Il segnalante ha diritto, da parte di chi riceva la segnalazione e di chiunque ne venga a conoscenza, alla riservatezza prevista dalla legge e dal Modello.

A tale diritto del segnalante corrisponde l'obbligo, in capo al soggetto che riceve la segnalazione, nonché a qualsiasi altro soggetto che ne venga a conoscenza, ivi compresi i responsabili del segnalante secondo la scala gerarchica prevista dall'organizzazione aziendale, di tutelare la riservatezza del segnalante rendendola effettiva.

Al soggetto che riceve la segnalazione, nonché a qualsiasi altro soggetto che ne venga a conoscenza, ivi compresi i responsabili del segnalante secondo la scala gerarchica prevista dall'organizzazione aziendale, è fatto divieto di adottare o far adottare provvedimenti a carattere ritorsivo, discriminatorio o comunque lesivo nei confronti del segnalante.

Il segnalante deve farsi carico di verificare la fondatezza dei fatti e delle circostanze oggetto della sua segnalazione, che dovrà comunque sempre rispettare il principio di buona fede.

Sono severamente vietate eventuali segnalazioni palesemente e/o scientemente infondate, o inoltrate allo scopo di ledere altri soggetti, e/o di trarre vantaggio da parte del segnalante.

La mancata osservanza delle norme e dei divieti di cui al presente paragrafo costituiscono infrazioni al Modello e/o al Codice Etico, e saranno sanzionate secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare del presente Modello, visto anche quanto previsto in proposito nella Parte Speciale dello stesso.

Razzismo e xenofobia

I comportamenti che i destinatari del Modello pongono in essere nelle attività comunque correlate al loro rapporto con la società sono improntati al massimo rispetto per i valori di eguaglianza e parità tra tutti gli esseri umani, così come definiti nei principi generali nel presente Codice Etico.

Sono vietati atti, azioni, comportamenti a carattere discriminatorio in ragione di differenze di carattere sessuale, etnico, sociale, politico o religioso.

L'inosservanza dei suddetti divieti costituisce grave infrazione del Codice Etico e, conseguentemente, del presente Modello che lo contiene, e comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare. I destinatari del Modello che vengano a conoscenza di comportamenti, nell'ambito della sfera di competenza della società, in contrasto con i suddetti principi, norme e divieti, devono segnalarli secondo i canali messi a disposizione dalla società, nella consapevolezza che la loro riservatezza sarà adeguatamente tutelata, al pari di quella dovuta in caso di ogni altra segnalazione di illecito o di infrazione al Modello, ai sensi di quanto stabilito nel presente Modello in tema di whistleblowing (v. in particolare l'apposita sezione della Parte Speciale, nonché quanto in proposito previsto nello Statuto e Disciplina dell'OdV e nel Codice Etico).

ISO 45001
BUREAU VERITAS
CertificationISO 9001
BUREAU VERITAS
CertificationISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification

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.

Detti documenti sono pertanto resi disponibili in forma cartacea e/o in formato elettronico, a seconda delle situazioni logistiche, sì da rendere agevole l'accesso agli stessi da parte di tutti i destinatari.

I destinatari, per parte loro, attestano mediante apposita dichiarazione di averne preso visione, di averne a disposizione copia (in formato cartaceo o elettronico), impegnandosi alla loro osservanza.

La società provvede, anche su suggerimento o parere 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.

Come più volte ricordato, l'eventuale inosservanza del Modello e del Codice Etico da parte dei componenti degli organi sociali integra parimenti infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare, e può comportare 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 al superiore diretto, o al Direttore Operations, o all'OdV.

Nel caso in cui la segnalazione sia indirizzata o rivolta ad uno dei primi due soggetti, gli stessi hanno comunque l'obbligo di riferirne all'OdV il quale, essendo il Codice Etico, secondo la filosofia seguita dalla società, parte integrante del Modello, ha piena competenza sulle violazioni dello stesso.

La gestione da parte dell'OdV delle segnalazioni ricevute avviene secondo le modalità previste dallo Statuto e Disciplina dell'OdV.

L'OdV, a fronte del ricevimento della segnalazione, avvia ed effettua le indagini del caso garantendo, in applicazione e nei limiti delle norme di legge, la dovuta riservatezza nei confronti sia del segnalante, al fine di prevenire eventuali azioni di ritorsione nei suoi confronti, sia del soggetto a carico del quale sia effettuata la segnalazione, al fine di preservarne l'immagine qualora la segnalazione dovesse rivelarsi infondata; all'esito dell'indagine, e ne riferisce le risultanze al CdA, accompagnandole se del caso con la proposta di adozione dei provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare per le infrazioni che dovessero essere emerse.

Nelle indagini condotte dall'OdV, i soggetti interpellati hanno il dovere di garantire piena collaborazione, di fornire informazioni complete e veritiere, e di rendere disponibile la documentazione ritenuta necessaria dall'OdV ai fini dell'indagine stessa.

La società provvede a comunicare ai destinatari le modalità di inoltro all'OdV delle segnalazioni di violazione del Codice Etico e del Modello.

SISTEMA DISCIPLINARE

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 0565641111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitally.com For sales piombinologicssales@jswitally.com



ISO 45001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



ISO 14001
BUREAU VERITAS
Certification



Parte generale

Il presente Sistema Disciplinare sanziona le violazioni di quanto prescritto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. -A Jsw Enterprise-, e dal Codice Etico in esso contenuto e che dello stesso costituisce parte integrante e costituisce un elemento essenziale per l'efficace attuazione del Modello stesso, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 7 del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, sono sanzionate tutte le condotte, dolose o colpose, poste in essere in contrasto con le prescrizioni e i divieti contenuti nel Modello e nel Codice Etico, o comunque senza l'osservanza degli stessi.

Il Sistema Disciplinare si affianca alle norme di legge applicabili, a seconda dei casi, alle diverse tipologie dei rapporti 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 da essi 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 comporta, pertanto, il rispetto delle 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.

Dato che PIOMBINO LOGISTICS nasce da una scissione di AFERPI, e che i suoi dipendenti hanno una provenienza da AFERPI e da Lucchini, si ritiene che il contenuto del sistema disciplinare debba essere sostanzialmente omogeneo a quello di AFERPI, ora JSW Steel Italy Piombino S.p.A, in quanto le differenze esistenti tra le due società quanto all'oggetto sociale ed alle attività si riverberano sulle condotte e sulle aree a rischio reato, ma non sulla tipologia delle sanzioni.

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, che del Modello costituisce parte integrante.

Le sanzioni previste dal presente 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, si verificano i seguenti aspetti:

- se 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;
- se l'infrazione comporti la commissione di uno dei reati presupposto ex 231, o se sia tale da poter favorire o abbia effettivamente favorito la commissione di un reato presupposto;
- 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.

Sono parimenti considerate infrazioni gravi quelle in contrasto con l'art. 6, comma 2-bis e segg. in materia di *whistleblowing* (tutela di riservatezza dei segnalanti e divieto di azioni ritorsive nei loro confronti).

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 D. Lgs. 231/2001.

Ai fini della valutazione della gravità dell'infrazione, si tiene inoltre conto della tipologia del rapporto tra la società e il soggetto che l'ha commessa, nonché della posizione occupata, con particolare riguardo al fatto che 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 sollecitazione dell'OdV da parte del CdA o delle strutture aziendali a fronte di situazioni di loro diretta conoscenza.

In ogni caso, i destinatari che vengano a conoscenza di una violazione del Modello ne informano tempestivamente l'OdV, il quale a sua volta ne dà comunicazione, altrettanto tempestivamente, alla società, a seconda dei casi informando direttamente il CdA o per il tramite delle competenti strutture.

Si precisa che a favore dei soggetti segnalanti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 si applicano le tutele previste dall'art. 6 del decreto; la disapplicazione di dette tutele costituisce a sua volta infrazione grave, sanzionata ai sensi del presente Sistema Disciplinare.

Parimenti, costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

L'OdV, preliminarmente, verifica se l'episodio o la circostanza contenuti nella segnalazione costituiscano effettivamente una violazione del Modello, e quindi siano di sua competenza: in astratto, possono infatti ipotizzarsi condotte che, pur essendo rilevanti sul piano disciplinare, non rientrino tra quelle in contrasto con i protocolli del Modello, con le procedure cui lo stesso fa riferimento, o con le prescrizioni e i divieti del Codice Etico.

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 funzioni della società, di concerto con quelle di JSW Steel Italy Piombino S.p.A. in applicazione dell'accordo quadro tra le due società, competenti in funzione del soggetto che abbia commesso la violazione (dipendente, terzo, componente degli organi sociali), e in conformità al sistema di poteri e deleghe.

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.

N.B.: alla luce delle modifiche legislative recentemente introdotte in materia di *whistleblowing*, i destinatari che vengano a conoscenza di una violazione del Modello ne informano tempestivamente l'OdV, il quale a sua volta ne dà comunicazione, altrettanto tempestivamente, alla società, a seconda dei casi informando direttamente il CdA o per il tramite delle competenti strutture.

Si precisa che a favore dei soggetti segnalanti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001 si applicano le tutele previste dall'art. 6 del decreto; la disapplicazione di dette tutele costituisce a sua volta grave infrazione sanzionata ai sensi del presente 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.

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 (tra cui il Direttore Operations).

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, dovesse procedersi 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.

Dirigenti

156

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



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, 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, le 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.

Personale dipendente non dirigente

Rientra in questa categoria tutto il personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, dipendente da PIOMBINO LOGISTICS 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 da PIOMBINO LOGISTICS, cui si fa pertanto 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

157

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitally.com For sales piombinologisticssales@jswitally.com



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:

a) insubordinazione ai superiori;

b) 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

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

impiego di materiale dell'azienda; 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 nocumento 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.

Terzi

158

PIOMBINO LOGISTICS S.p.A. A JSW Enterprise a Socio Unico

Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel Ltd C.S. Euro 1.421.227 i.v. C.F. e P.IVA 01829610490 R.E.A. di Livorno 161976

Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel. +39 056564111 Fax +39 056536514

PEC piombinologistics@pec.jswitaly.com For sales piombinologisticssales@jswitaly.com



In via normale, e fatte salve le espresse eccezioni di seguito indicate, i terzi (intendendo 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 PIOMBINO LOGISTICS) 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, viene fatto salvo il diritto della società al risarcimento del danno eventualmente subito.

Un discorso a parte va fatto per i clienti. Infatti, la particolarità del rapporto non consente, nella maggior parte dei casi, l'applicazione dei loro confronti. 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 normalmente adibita, all'insaputa di PIOMBINO LOGISTICS, al riciclaggio di denaro di illecita provenienza: al momento in cui dovesse emergere tale circostanza, la società interromperà ogni rapporto con quel cliente, riservandosi di rivalersi nel caso che la condotta delittuosa dello stesso la coinvolga in un procedimento penale o 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 presente 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 circa la 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.

In tutti i casi, la società provvede a comunicare all'OdV le sanzioni che siano state eventualmente adottate verso qualunque dei soggetti destinatari del Sistema Disciplinare.

APPENDICE

Testo D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 23 marzo 2022)

Elenco reati nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 (aggiornato al 23 marzo 2022)

Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse

Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

Mappatura dei rischi - Note (*)

(*) 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, riservandosi di rivedere il tutto a regime.