MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.

Aggiornamento: Dicembre 2023

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 Dicembre 2023

Chairman

Virendar Singh Bubbar

Firmato digitalmente da:
BUBBAR SINGH VIRENDAR
Data: 25/01/2024 12:13:00

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

INDICE

PARTE GENERALE	pag.	7
PARTE SPECIALE	"	34
STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	"	135
CODICE ETICO	"	146
SISTEMA DISCIPLINARE	"	176
APPENDICE	"	187

ALLEGATO - Mappatura dei rischi

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE GENERALE	pag.	6
Premessa	“	7
Quadro normativo di riferimento e “sistema normativo 231”	“	8
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di JSW Steel Italy Piombino S.p.A.	“	14
L’Organismo di Vigilanza	“	20
Il Codice Etico	“	23
Il sistema disciplinare	“	26
Comunicazione, informazione e formazione. Aggiornamento del Modello	“	26
PARTE SPECIALE	pag.	28
Premessa	“	29
Reati nei rapporti con la pubblica amministrazione	“	33
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati personali	“	48
Delitti di criminalità organizzata	“	51
Reati societari	“	53
Delitti contro la personalità individuale	“	61
Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio - Indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento e trasferimento fraudolento di valori - Artt. 25-octies e 25-octies.1	“	62
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	“	66
Reati ambientali - “Ecoreati”	“	83
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	“	93
Acquisto di beni e servizi - Conferimento di incarichi e consulenze	“	95

Selezione, assunzione, formazione e gestione delle risorse umane " 98

Razzismo e xenofobia " 102
Reati collegati a manifestazioni sportive " 103

Reati tributari " 104

1.1.1.1.1 Reati in materia di contrabbando " 106

Delitti contro il patrimonio culturale " 108

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio
di beni culturali e paesaggistici " 109

Whistleblowing " 111

STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA " 114

CODICE ETICO " 123

Premessa e aspetti di carattere generale " 124

Parte prima - Principi generali " 126

Parte seconda - Norme di comportamento " 130

Parte terza - Comunicazione, formazione e informazione, violazioni e sanzioni " 147

SISTEMA DISCIPLINARE " 149

Parte generale " 150

Parte speciale " 154

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

APPENDICE pag. 159

- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornato al **10 ottobre 2023**)
- Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto (aggiornato al **10 ottobre 2023**)
- Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse
- Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

ALLEGATO - Mappatura dei rischi (*)

- Note descrittive
- Mappatura rischi per area funzionale (tab. 1)
- Mappatura rischi per area progettuale (tab. 2)

(*) Si veda quanto già contenuto nel precedente aggiornamento in quanto, ancorché la struttura organizzativa sia modificata, le aree di rischio relative alle singole attività possono comunque ritenersi attuali. Quanto alle norme in materia di beni culturali e paesaggistici, l'indice di probabilità di commissione è da ritenersi valorizzabile con indice 4.

Sono a rischio alquanto elevato, dato l'oggetto sociale della Società e l'alta incidenza di committenza pubblica, i reati di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p., relativi alle gare pubbliche ed alle licitazioni private gestite da soggetti pubblici, introdotti nell'art. 24 del D. Lgs. 231/2001 ad opera della L. 137/2023, trattati nelle apposite sezioni del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE GENERALE

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

ACCREDIA
SAFETY SYSTEM CERTIFICATION DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

JSW Steel Italy
ACCREDIA
SAFETY SYSTEM CERTIFICATION DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

Premessa

Questo aggiornamento si è reso necessario a seguito di ulteriori innovazioni legislative intervenute successivamente all'aggiornamento precedente. Di seguito, in sintesi, i provvedimenti legislativi che hanno introdotto modifiche al D. Lgs. 231/2001:

- D. Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156, che ha modificato l'art. 25-quinquiesdecies, comma 1-bis; tale modifica non comporta variazioni ai protocolli contenuti nel Modello, fatto salvo appunto il testo della norma in parola, che attraverso leggere modifiche puntualizza meglio gli illeciti che ledono gli interessi finanziari dell'UE e degli stati membri

- D. Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150, che introduce modifiche di carattere eminentemente processuale (art. 64, comma 1), anch'esse ininfluenti rispetto ai protocolli del Modello

- D.L. 5 gennaio 2023 n. 5, convertito con modificazioni dalla L. 3 marzo 2023, n. 17 che introduce modifiche più significative con riguardo agli stabilimenti industriali dichiarati di interesse strategico nazionale con la L. 24 dicembre 2012, n. 231 di conversione con modificazioni del D.L. 3 dicembre 2012, n. 207. Tali modifiche si ripercuotono sul testo degli artt. 15, 17, 45 e 53 del D. Lgs. 231/2001, ma non hanno ripercussioni sui protocolli del Modello. Si rinvia al testo di detti articoli riportati in appendice.

- D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, pubblicato in G.U. in data 7 marzo 2023, ha introdotto modifiche al D.Lgs. 231/2001, ed in particolare all'art. 25-ter.

  La norma in parola dà attuazione alla direttiva UE 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che a sua volta modifica la direttiva UE 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere.
  Per quanto qui interessa, le modifiche al D. Lgs. 231/2001 sono introdotte dall'art. 55 del citato D. Lgs. 19/2023, del quale si riporta di seguito il testo (v.)
- D. Lgs. 10.3.2023 n. 24: ha apportato, recependo la direttiva UE 2019/1937, modifiche al D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento all'art. 6, modificandone il comma 2-bis ed abrogando i commi 2-ter e 2-quater, in materia di whistleblowing.

  Tale intervento del legislatore trova la Società già sostanzialmente in linea con la gestione dell'istituto in questione, essendosi già dotata dei canali di segnalazione previsti; in proposito, si rinvia all'apposita sezione contenuta nella Parte speciale, nonché alle integrazioni contenute nel Codice Etico.
  Da notare il rilevante ruolo attribuito all'ANAC dal citato D. Lgs. 24/2023.
  Il presente aggiornamento tiene conto della disciplina come novellata da detto decreto.
- L. 137/2023 di conversione, con modificazioni, del D.L. 10 agosto 2023, n. 105.

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

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

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

Si rammenta che il Modello di organizzazione, gestione e controllo della società è nato in una fase dinamica, che l'ha vista e la vede tuttora impegnata, dopo la collocazione in amministrazione straordinaria di Lucchini S.p.A. e le successive vicende societarie, in un complesso processo di ripresa dell'attività, attraverso una profonda revisione impiantistica, produttiva e organizzativa. Ciò ha comportato e comporta un profondo procedimento di innovazione, attento però a non disperdere, specie sul piano commerciale e dell'immagine industriale, il notevole patrimonio accumulato negli anni.

Per quanto in particolare attiene i profili 231, questo significa, allo stato, adottare un Modello che da un lato sia idoneo a rispondere all'attività della Società traguardata a regime, dall'altro consenta di presidiare adeguatamente tutte le attività che tendono all'innovazione.

L'aggiornamento del Modello è elaborato al fine di garantirne la massima aderenza al sistema gestionale ed alla struttura organizzativa che la Società si è data.

L'analisi dei rischi propedeutica alla prima edizione del Modello è da ritenersi sostanzialmente tuttora attuale, come pure la predisposizione dei controlli a presidio per la prevenzione della commissione dei reati-presupposto 231, in quanto tengono conto sia dell'attività corrente della società che degli sviluppi in termini impiantistici e produttivi previsti, in funzione della progressiva implementazione del progetto di cambiamento e del corrispondente raggiungimento, con la necessaria gradualità, della situazione a regime.

Si rammenta che il Modello si inserisce in una cultura aziendale già da tempo sensibilizzata alla materia 231, dal momento che Lucchini disponeva già di un modello che era stato capillarmente diffuso presso la struttura e da questa considerato un riferimento per l'attività aziendale, e che successivamente sono state effettuate varie iniziative di refreshing sulla materia.

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 in attuazione della delega di cui alla Legge n. 300 del 29 settembre 2000.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

La finalità era quella di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche e degli enti in generale ad alcune Convenzioni Internazionali in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano: Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; 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 introduce nell'ordinamento giuridico italiano una forma di responsabilità a carico degli enti definita dal legislatore "amministrativa", ma assimilabile ad una responsabilità penale, fino ad allora ritenuta esclusa sulla base dell'art. 27 Cost., secondo il quale la responsabilità penale è personale (secondo 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 esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli Enti pubblici non economici e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.
La responsabilità amministrativa in parola si configura in caso di commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, 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 posizioni apicale*: art. 5, comma 1, lettera a);

- soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (c.d. *soggetti in posizione subordinata*: art. 5, comma 1, lettera b).

Reati previsti ex D.Lgs. 231/2001 e relativa evoluzione
La responsabilità dell'ente si configura quando siano stati commessi, dai soggetti di cui sopra, solo i reati espressamente previsti dal decreto stesso e dalle successive integrazioni (in ossequio al principio di legalità). Il novero dei reati, peraltro, si è venuto notevolmente ampliando nel tempo Ciò ha fatto sì che l'ambito di applicazione della norma, in origine voluta principalmente allo scopo di contrastare la corruzione ed i reati in materia economica e finanziaria, si è dilatato fino a ricomprendere tipologie di reato estremamente varie e disomogenee tra loro.
Le tipologie di reato indicate dal decreto e dalle norme che ne hanno costituito l'evoluzione successiva sono sinteticamente esemplificabili come segue:

- reati commessi nei confronti della Pubblica Amministrazione

- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori da bollo

- reati societari, tra cui le false comunicazioni sociali

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- reati societari, tra cui la corruzione tra privati (v. modifiche apportate dalla L. 9.1.2019, n.3)
- reati in materia di criminalità organizzata
- scambio elettorale politico - mafioso
- delitti aventi finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- alcuni reati aventi carattere transnazionale
- delitti contro la personalità individuale, tra cui il c.d. reato di caporalato
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- reati in materia di pedopornografia
- reati nei confronti di minori (adescamento di minorenni)
- reati in materia di antiriciclaggio - autoriciclaggio - indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento e trasferimento fraudolento di mezzi di pagamento
- 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 di abuso dei mercati
- reati in materia di diritto d'autore
- reati consistenti nel rendere o indurre a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- reati in materia ambientale, cui si sono aggiunti recentemente i c.d. ecoreati
- reati in materia di impiego di lavoratori extracomunitari irregolari
- reati in materia di razzismo e xenofobia
- reati collegati a manifestazioni sportive
- reati tributari (recentemente introdotti con la legge 19 dicembre 2019, n. 157 ed 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)

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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.

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 al presente modello si riporta il catalogo dei reati presupposto, a fronte dei vari casi di illecito amministrativo, rilevanti ai fini del decreto 231/2001 e successive integrazioni.

Sanzioni
Si riportano, in sintesi, le tipologie di sanzioni previste dal "sistema 231" (cioè dal decreto e dalle successive integrazioni apportate dal legislatore) 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 € 1549,37 ciascuna. I criteri in base ai quali il giudice determina il numero delle quote sono: gravità del fatto, grado di responsabilità dell'ente, condotta dello stesso per eliminare o attenuare le conseguenze.

  Invece, il criterio per la determinazione dell'importo delle singole quote è riferito alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
- Sanzioni interdittive. Con l'applicazione di dette sanzioni si limita, in tutto o in parte, l'attività dell'ente, con particolare riferimento alla specifica attività alla quale si riferisce l'illecito. Esse (sempre in applicazione del principio di legalità) possono essere comminate soltanto nelle 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 sottoposti all'altrui direzione, in presenza di gravi carenze organizzative che abbiano determinato o agevolato la commissione del reato; esse, inoltre, hanno di regola - con la sola eccezione di quanto statuito dall'art. 16, che prevede in casi di particolare gravità e di plurirecidiva sanzioni interdittive a carattere definitivo - carattere temporaneo (da un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni) e sono a loro volta classificate 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

In alternativa alle sanzioni interdittive, il giudice può consentire la prosecuzione dell'attività a cura di un commissario da lui nominato.
Le sanzioni interdittive possono essere irrogate anche in via cautelare, in presenza di gravi indizi per ritenere 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

Il Decreto in parola prevede espressamente forme di esonero rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti in caso di commissione dei reati presupposto (artt. 6 e 7).
In particolare l'art. 6, comma 1, prescrive che, 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 del'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, coma 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 prescritti per i suddetti modelli consistono (art. 6, comma 2):

- nell'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- nella previsione di specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- nell'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- nella previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di cui alla lettera b), cioè dell'Organismo di Vigilanza;
- nell'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 modifica all'art. 6 è infatti intervenuta ad opera del D. Lgs. 24/2023, per la quale si rinvia all'apposita sezione del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 tali fini, da un lato il modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; dall'altro, perché possa dirsi che è attuato efficacemente, occorre:

i) una verifica periodica e la modifica/aggiornamento del modello stesso qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni, quando intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione, nell'attività o nell'assetto societario, oppure in presenza di innovazioni legislative sulla materia, come nei numerosi casi in cui sono stati aggiunti nuovi reati presupposto;

ii) 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.
Il primo documento, emesso da parte di Confindustria, è del marzo 2002, aggiornato con modifiche nel maggio 2004.
Il Ministero di Giustizia ha ritenuto tali linee guida adeguate al raggiungimento dello scopo fissato, rispettivamente con "Nota del Ministero della Giustizia" del 4 dicembre 2003 e con "Nota del Ministero della Giustizia" del 28 giugno 2004.
Successivamente, Confindustria ha aggiornato le proprie Linee Guida, alla luce sia dei reati successivamente introdotti dal legislatore nell'ambito "231", sia delle decisioni giurisprudenziali e degli orientamenti della dottrina, sia dell'esperienza maturata nel frattempo.
Anche altre associazioni di categoria, come l'ABI, hanno emesso linee guida relative al settore di appartenenza.

Whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001 - comma 2-bis
Questo istituto, previsto all'art. 6, comma 2-bis del decreto, è stato introdotto con la L. 30 novembre 2017, n. 179, pubblicata nella G.U. del 14 dicembre 2017 ed in vigore dal 29 dicembre 2017; inoltre, come appena detto, l'art. 6 è stato oggetto di ulteriore modifica ad opera del citato D. Lgs. 24/2023.
Trattasi di istituto di derivazione dal diritto anglosassone, e riguarda la segnalazione di illeciti rilevanti ex D. Lgs. 231/2001 o di infrazioni al modello.
Esso è finalizzato a garantire la tutela dei soggetti previsti dall'articolo 5 del decreto (*), nonché di altri soggetti inseriti dal D. Lgs. 24/2023, in particolare consulenti, collaboratori, professionisti e i c.d. facilitatori.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

che segnalino illeciti (o violazioni al modello di organizzazione e gestione dell'ente) di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.
La norma suddetta non si limita alla previsione di tutele nei confronti dei segnalanti, di cui appresso, ma apporta anche modifiche alla parte dell'art. 6 del decreto che detta i requisiti di idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex 231.
Pertanto i modelli, oltre a rivestire le caratteristiche già previste ed illustrate sopra, devono anche prevedere l'attivazione di canali che consentano la trasmissione delle segnalazioni stesse a tutela dell'integrità dell'ente; tali canali debbono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.
Sia le tutele previste dall'art. 6, e riprese dal Modello, che i canali resi disponibili ai fini delle segnalazioni devono essere resi noti ai potenziali segnalanti.
Le segnalazioni delle condotte illecite rilevanti ai fini del decreto e/o delle infrazioni al Modello devono basarsi su elementi di fatto precisi e concordanti.
Oltre alla tutela della riservatezza dei segnalanti, sono previste altre forme di tutela a loro favore: infatti, è vietato porre in essere nei confronti del segnalante atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.
I modelli di organizzazione devono altresì prevedere sanzioni disciplinari nei confronti di chi violi le misure poste a tutela del segnalante.
Pertanto, il Modello prevede, nella parte speciale, protocolli in linea con le prescrizioni e i divieti previsti nell'art. 6 del decreto e, nel Codice Etico, principi e norme di comportamento coerenti con detti dettami.
Le violazioni alle tutele previste a favore del segnalante, sia quelle in materia di riservatezza sia del divieto di atti ritorsivi, costituiscono pertanto grave infrazione al Modello, e sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

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

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di JWS Steel Italy Piombino S.p.A.

Origine, assetto societario e organizzativo, oggetto sociale di JWS Steel Italy Piombino S.p.A.
Con Assemblea dei Soci Straordinaria del 13 maggio 2015 ha luogo la trasformazione della Srl nella AFERPI S.p.A. (Acciaierie e Ferriere di Piombino S.p.A. a Socio Unico) che successivamente, con Rogito del 30 Giugno 2015 acquisisce il ramo d'azienda di Piombino dalla Lucchini S.p.A. in A.S. e dalla Lucchini Servizi S.r.l.
L'oggetto sociale della società era indicato all'art. 4 dello Statuto, nel quale si specifica:
"La Società ha per oggetto le seguenti attività e precisamente:

1) *la produzione di acciaio, la laminazione, la lavorazione ed il commercio di prodotti siderurgici in acciaio normale e speciale comprendendo:*

1.1) *per conto proprio e/o di terzi l'esercizio diretto e indiretto di ogni industria siderurgica, metallurgica, meccanica, elettrica, mineraria, chimica, dei trasporti terrestri, marittimi ed aerei, di qualsiasi specie e sotto qualsiasi forma, nonché delle industrie complementari, accessorie ed affini, l'assunzione di qualsiasi attività in cui trovino impiego i suoi prodotti o sottoprodotti, o che riguardi materie prime e materiali occorrenti per le sue lavorazioni o che concerne l'addestramento del personale di terzi, l'assistenza per l'avviamento e per l'esercizio di impianti siderurgici di terzi;*

1.2) *il coordinamento e l'assistenza gestionale di società controllate, collegate o correlate;*

1.3) *per conto proprio e/o di terzi il commercio in genere dei sottoprodotti e prodotti tutti delle industrie su accennate e loro derivati, anche se fabbricati da altri*".

La sua nascita ed il successivo processo di implementazione vedono come cornice di regolamentazione una serie di accordi, patti e convenzioni (accordi sindacali, accordi di programma) che hanno coinvolto tutti i soggetti istituzionali e di rappresentanza competenti, a livello sia nazionale che locale.
In data 24 Luglio 2018 la composizione societaria è variata completamente, in quanto la multinazionale algerina Cevital ha ceduto le proprie quote alla multinazionale indiana JSW Steel Ltd, che è pertanto divenuto l'azionista unico della società attraverso la sua controllata totalitaria italiana JSW Steel Italy S.r.l..
Ancor più recentemente e con precisione mediante Assemblea dei Soci del 12 Giugno 2019, la società ha variato la propria denominazione sociale dalla citata Acciaierie e Ferriere di Piombino S.p.A. a Socio Unico, a JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Le problematiche sociali e occupazionali connesse dapprima alla crisi di Lucchini, che ha portato alla sua collocazione in amministrazione straordinaria, e successivamente alla costituzione di AFERPI, che ha costituito il veicolo per la ripresa dell'attività in uno dei più importanti complessi siderurgici in campo nazionale, marcano già di per sé con forti connotati di eticità il processo di progressiva innovazione in corso; questa situazione, poi, si inscrive in un contesto contraddistinto da una cultura industriale particolarmente avanzata anche nei suoi aspetti relazionali e sociali. Tutto ciò ha creato un contesto favorevole a far sì che tutta la normativa 231, e quindi il Modello che la trasferisce nella specifica realtà aziendale, costituisca non un vincolo, ma un riferimento per tutte le attività aziendali e le condotte dei soggetti che agiscono nell'ambito della società, a tutti i livelli.

L'obiettivo della società in materia è infatti stato, e resta, questo: dotarsi di un Modello che costituisca sì anche uno strumento che, nell'ipotesi di commissione di reati presupposto 231, possa portare all'esenzione della società da responsabilità per illecito amministrativo; ma che, soprattutto, costituisca uno strumento in grado di fungere da guida per le condotte dei vari soggetti in modo da rendere "ordinarie" condotte virtuose e perciò in grado di prevenire effettivamente la commissione di detti reati.
Del resto, il contesto sopra descritto richiede un grado di visibilità e trasparenza delle azioni aziendali molto elevato; il management e la struttura sono ben consapevoli del fatto che ciò, a sua volta, comporta una altrettanto elevata attenzione sociale sulle attività aziendali, dalle quali ci si aspetta che siano sempre ispirate a criteri di trasparenza e correttezza e che vengono giudicate soprattutto in base a detti criteri. Al di là di ogni altra considerazione in merito a profili diversi da quello che qui interessa, è evidente che dal punto di vista dell'eticità dei comportamenti (e quindi del loro rispetto delle norme), il terreno è quindi favorevole.
Completa il quadro l'abitudine e attitudine delle strutture ad operare in garanzia di qualità e con un elevato grado di proceduralizzazione e formalizzazione dei processi relativi ad alcune delle aree più sensibili, sicurezza e ambiente: in altri termini, il Modello si inserisce in una realtà già fortemente orientata, a tutti i livelli, ad operare secondo norme, regole e procedure predefinite.

Metodologia
Prima ancora di avviare le attività propedeutiche alla redazione della prima edizione del Modello, la Società ha sentito la necessità di un *refreshing* sulla materia a livello di prime e seconde linee, per ricreare un terreno più favorevole per le fasi successive.
Si è quindi provveduto ad effettuare dei cicli di riunioni per gruppi, abbastanza omogenei per estrazione professionale, in cui sono state ripercorse sinteticamente le linee generali della materia.
Questo ha favorito la successiva fase di analisi, finalizzata ad individuare le aree più "sensibili" rispetto al rischio di commissione dei reati. Detta fase è stata condotta, oltre che con l'analisi della documentazione disponibile, mediante interviste individuali a livello di responsabili di prima fascia, nelle quali il ciclo di riunioni sopra descritto ha fatto sì che vi fosse immediatamente piena sintonia sull'argomento.
Sono stati sottoposti ad analisi il sistema di *governance*, la struttura organizzativa ed i processi principali che regolano la vita della società.
Ciò ha intanto consentito di effettuare una mappatura delle aree/attività in linea teorica maggiormente a rischio di commissione di reati ex 231.
Si è poi passati alla mappatura dei rischi-reato nelle varie aree, ed alla loro valorizzazione; da qui, ci si è potuti dedicare alla verifica ed alla individuazione del sistema di controlli atti a presidiare la prevenzione della commissione di detti reati.
Si è quindi proceduto alla stesura del Modello, in primis formalizzando i criteri cui, allo scopo, devono rispondere il sistema di poteri e deleghe, l'assetto organizzativo ed il sistema di protocolli e procedure.
Si è poi proceduto a prescrivere i comportamenti da tenersi, ai vari livelli, provvedendo altresì ad assistere tali prescrizioni con un sistema disciplinare che ne sanzioni le violazioni.
Su questa base si è infine passati a determinare le specifiche attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza, nonché a definire i criteri per la sua nomina e la sua composizione, il tutto in linea con le previsioni del decreto.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Da ultimo, si sono definiti i passaggi da effettuare per assicurare la diffusione del modello a tutti i livelli, sia in azienda che nei confronti dei suoi interlocutori (*stakeholders*), e la formazione/informazione permanente di tutti i dipendenti.
In particolare, l'attività si è sviluppata secondo le seguenti fasi di lavoro:

1. Fase di documentazione ed analisi, così articolata:

- Colloquio preliminare con l'Amministratore Delegato in carica all'epoca, allo scopo di acquisire l'esatta funzione che si intende dare al Modello in azienda e conseguentemente definirne il taglio.

- Colloquio con la Direzione Risorse Umane e con la Direzione Operations al fine di approfondire la conoscenza della Società, del suo assetto societario ed organizzativo e delle sue attività.

- Acquisizione della documentazione più significativa, e relativa analisi.

- Colloqui con le risorse preposte alle posizioni chiave della Società, allo scopo sia di completare la raccolta delle informazioni che di avviare l'individuazione delle aree sensibili.

2. Individuazione delle aree, processi ed attività sensibili, in cui è configurabile in astratto la commissione di reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001, nonché dei punti e dei meccanismi di controllo attualmente previsti.

3. Mappatura delle attività "sensibili".

4. Analisi del sistema dei controlli.

5. Definizione dello specifico ruolo e della composizione dell'Organismo di Vigilanza.

6. Redazione di una prima bozza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, e discussione della stessa con il vertice e il management della Società.

7. Redazione definitiva del Modello

8. Approvazione del Modello da parte del CdA.

Come si è detto in premessa, il presente aggiornamento, rispetto alla prima edizione del Modello ed agli aggiornamenti successivi, tiene conto sia delle evoluzioni legislative che delle profonde variazioni in termini di *governance* e di organizzazione nel frattempo intervenute.
Il Modello viene infatti aggiornato in funzione delle innovazioni introdotte dal legislatore in materia "231", nonché sulla base di rilevanti variazioni nella governance o nella struttura organizzativa che incidano sui rischi di commissione reato e sui protocolli per la relativa prevenzione.

Le componenti del Modello
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della società si compone di:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- una Parte Generale, nella quale si illustrano: la disciplina del D. Lgs. 231/2001, le relative responsabilità, il sistema sanzionatorio; l'origine, la composizione e la funzione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; gli specifici criteri ai quali il Modello risponde; la natura e l'oggetto sociale della società; il ruolo dell'Organismo di Vigilanza; il sistema di comunicazione e di formazione/informazione;

- una Parte Speciale, contenente:

- nella prima sezione, i vari protocolli relativi ai processi decisionali e di controllo, in particolare relativi a specifici reati in astratto realizzabili nella società in quanto maggiormente connessi con le attività cosiddette "sensibili" (in materia di reati verso la pubblica amministrazione, ambiente, sicurezza nei luoghi di lavoro ed altri);

- nella seconda sezione il Codice Etico, lo Statuto e disciplina dell'Organismo di Vigilanza con i relativi criteri di nomina, le attribuzioni e la composizione, il Sistema Disciplinare;

- un'Appendice con il testo aggiornato del D. Lgs. 231/2001, il catalogo aggiornato dei reati presupposto, ed alcuni aspetti applicativi.

Si specifica che l'osservanza del Modello da parte dei vari destinatari costituisce obbligo contrattuale; pertanto, la sua inosservanza costituisce inadempienza contrattuale e dà luogo (a seconda delle diverse tipologie di rapporti) alle conseguenze previste di volta in volta dalla legge, dai contratti commerciali e, nel caso dei dipendenti, dei contratti collettivi di lavori applicati dalla Società.
In ogni caso, l'inosservanza del Modello costituisce infrazione sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello stesso.

In allegato al Modello, si riporta inoltre in modo sintetico la mappatura dei rischi per area di attività, effettuata in via preliminare e propedeutica alla redazione del Modello, ed in forma altrettanto sintetica l'individuazione dei punti di controllo e dei presidi da adottare, sempre per area di attività.
Le componenti del Modello sono sinteticamente illustrate di seguito nella parte generale del presente documento, quanto ai protocolli, al sistema di comunicazione ed alla disciplina dell'Organismo di Vigilanza, in termini di criteri di nomina e di composizione, nonché dei compiti affidati, e negli appositi documenti allegati per quanto riguarda il Codice Etico ed il Sistema Disciplinare.
Nella parte speciale del presente documento sono poi riportati, a fronte delle aree di attività a maggior rischio reato e delle funzioni aziendali cui le stesse sono demandate, i controlli a presidio per la prevenzione dei reati ed i relativi protocolli, ispirati ai seguenti criteri:

- separazione ("segregazione") dei compiti;

- separazione ("segregazione") delle funzioni operative da quelle di controllo, il che crea un "conflitto virtuoso" tra funzioni;

- verificabilità, documentabilità e tracciabilità delle singole operazioni;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- documentazione dei controlli.

Le procedure non costituiscono parte integrante del Modello, ma ad esse il Modello rinvia in termini di cogenza, talché il mancato rispetto delle procedure può integrare infrazione al Modello e comportare l'adozione di sanzioni disciplinari. Le procedure aziendali sono redatte in coerenza con il Modello e nel rispetto dei principi e dei protocolli nello stesso contenuti, di cui si tiene pertanto conto in fase di emissione di nuove procedure o di aggiornamento di quelle esistenti (v. più avanti, all'apposito paragrafo).

La governance

La Società adotta un sistema di *governance* di tipo tradizionale.

Gli organi sociali sono:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione composto dal Presidente e da 3 Consiglieri con delega
- il Collegio Sindacale.

Detti organi sono costituiti ed investiti dei poteri e delle attribuzioni di cui alla legge ed allo Statuto della Società, nonché di quanto deliberato a livello di assemblea e di CdA.

Il socio JSW Steel Italy S.r.l. controlla il 99 % circa del capitale sociale, mentre la restante quota azionaria è direttamente posseduta dalla JSW Steel Ltd, società di diritto indiano che attraverso la sua controllata totalitaria JSW Steel Netherland BV controlla il 100% di JSW Steel Italy S.r.l.. Si deve tener conto che eventuali infrazioni al Modello nell'ambito della società che dovessero essere riconducibili ad azioni o disposizioni del socio unico nell'ambito del suo ruolo di direzione e coordinamento, comporterebbero una migrazione della responsabilità anche in capo, rispettivamente, a questi ultimi soggetti.

Il sistema di poteri e deleghe

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, la carica di Datore di Lavoro è attribuita espressamente ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del D.lgs. 81/2008.

Deleghe e poteri di firma verso l'esterno, così come attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, sono allo stato fortemente concentrati nella figura dei due consiglieri di amministrazione indiani, nonché di un numero limitato di funzionari sulla base di procure speciali sempre congiunte.

Ciò comporta una forte limitazione del numero dei soggetti che hanno il potere di impegnare la società verso terzi e quindi della possibilità, in astratto, di commettere reati rilevanti ex 231, dall'altro determina la necessità di uno stretto controllo da parte del CdA, del Collegio Sindacale e del Socio unico sugli atti della Società.

La struttura partecipa attraverso la formazione degli atti, dei quali si assume la responsabilità attestata dalle sigle dei responsabili ai vari livelli.

Si rileva anche che la concentrazione nel vertice dei poteri verso l'esterno, ed in particolare dei poteri di spesa, consente al vertice stesso di mantenere il controllo su tutte le operazioni.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Agli altri livelli della gerarchia sono demandate le prerogative strettamente necessarie allo svolgimento delle rispettive attività, per cui i singoli dipendenti o collaboratori non sono in grado di impegnare formalmente la Società verso i terzi, e compiono azioni rilevanti verso l'esterno esclusivamente in funzione delle responsabilità e dei compiti loro demandati dall'organizzazione interna, e nell'ambito degli atti formali della Società. Nei fatti, si rileva che una prassi ormai consolidata di reporting, sistematico e tempestivo rispetto alle attività e degli accadimenti, consente il controllo delle attività e dei comportamenti rilevanti sul piano professionale posti in essere da parte dei singoli agenti in relazione alle attribuzioni ad essi conferite.

Rapporti con l'Azionista

Si deve evidenziare che detto aspetto è tale da costituire una notevole garanzia di trasparenza e condivisione delle decisioni e delle azioni aziendali; esso comporta, peraltro, che venga assicurata la naturale dialettica nell'assunzione delle decisioni tra società ed azionista.

La struttura organizzativa

Anzitutto, si rileva che l'assetto organizzativo rispetta quello che è uno dei principi portanti del sistema 231, e cioè il principio di "segregazione" tra le attività, ed in particolare tra le funzioni operative e le funzioni di controllo.

C'è anche da tener conto del fatto che, data la rilevanza della componente impiantistica e manifatturiera della società, alcune tra le principali attività sono fortemente orientate da fonti esterne come norme di legge, prescrizioni ecc., in particolare per quanto riguarda sicurezza sui luoghi di lavoro ed ambiente: ciò se da un lato espone in astratto la società a rischi reato in questi campi, dall'altra consente di avere dei riferimenti ben precisi per chi in essi opera, e degli altrettanto puntuali parametri di controllo da parte dei livelli gerarchici superiori e del vertice: è evidente che la condizione perché ciò avvenga è costituita dalla predisposizione e dall'efficacia di punti di controllo in proposito.

Le procedure

Il sistema di procedure è fortemente orientato alla regolamentazione dell'attività operativa, essenzialmente in tre campi:

- garanzia della qualità
- sicurezza sui luoghi di lavoro
- ambiente.

Le attività a carattere gestionale, erano regolate, anteriormente all'adozione del presente Modello, da prassi consolidate nonché, in quanto applicabili, da protocolli a suo tempo predisposti in Lucchini a corredo del Modello a suo tempo adottato in detta Società: detti protocolli, pur non regolando puntualmente le attività così come si richiede ad una procedura, hanno certamente rivestito una loro efficacia ai fini preventivi, in quanto ispirati comunque ai principi del sistema 231.

Più recentemente tale situazione peraltro, all'epoca del tutto comprensibile in una società di recente costituzione come AFERPI prima e comunque anche per JSW Steel Italy Piombino S.p.A. dopo, si è

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

progressivamente evoluta verso una proceduralizzazione anche delle attività a carattere gestionale, con particolare riferimento a quelle che presentano maggiori profili di rischio reato 231, come quelle relative ad acquisti, consulenze, incassi e pagamenti e attività collegate.
Come detto in precedenza, pur non costituendo le procedure parte integrante del Modello, ad esse il Modello rinvia per cui la loro inosservanza, specie quando regolamentano aspetti connessi con attività potenzialmente a rischio reato 231, è equiparabile all'inosservanza del Modello e quindi tali da integrare gli estremi di infrazione disciplinare. I principi di fondo cui si ispirano le procedure sono coerenti con il Modello e con il sistema "231", anche perché redatte secondo gli standard più elevati a livello internazionale.

Destinatari
I destinatari del Modello sono tutti coloro che si trovino ad operare in nome e/o per conto della società, e cioè: componenti degli organi sociali (Amministratori e Sindaci), soggetti c.d. "apicali", dirigenti e dipendenti di tutte le categorie, terzi; per terzi si intendono tutti coloro che, non appartenendo alle categorie suddette, sono legati alla società da un rapporto contrattuale e cioè, a titolo esemplificativo, collaboratori a vario titolo, fornitori, agenti, consulenti; in alcuni casi, possono esserlo anche i clienti. Verso i destinatari, il Modello e tutte le sue singole componenti hanno efficacia cogente.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

L'Organismo di Vigilanza

La sezione relativa allo Statuto e disciplina dell'Organismo di Vigilanza (OdV) definisce anzitutto i criteri di composizione, di nomina e di permanenza in carica dello stesso.

Inoltre, ne definisce i compiti e le attribuzioni, i rapporti con gli organi della Società, i rapporti con le strutture e con tutti gli altri soggetti.

Sono inoltre regolamentati i seguenti aspetti fondamentali per il funzionamento dell'OdV: requisiti, cause di ineleggibilità, 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

La società ha ritenuto opportuno dotarsi di un Organismo di Vigilanza, allo stato in composizione monocratica e costituito da soggetto esterno. Tale scelta, strettamente connessa alla fase di trasformazione che la società sta attraversando, risponde al duplice scopo sia di assicurare un controllo diretto ed agile sul rispetto e sull'applicazione del Modello, sia di non coinvolgere in questo controllo strutture interne, fortemente impegnate nel processo di cambiamento.

In generale i componenti dell'OdV, oltre a rispondere ai requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, onorabilità ed assenza di conflitto di interessi, devono rivestire caratteristiche personali e professionali idonee al ruolo: nel caso di componenti esterni, è opportuno che si tratti di professionisti con particolare competenza in materia giuridica, dimestichezza con la materia "231" e competenze nel campo della direzione, gestione e organizzazione aziendale.

Sempre in stretta connessione con l'attuale fase evolutiva della società, l'Organismo di Vigilanza resta in carica per un anno, salvo eventuale rinnovo.

Allo scopo di garantire la continuità e la pienezza della sua azione, l'Organismo di Vigilanza viene dotato di un *budget* adeguato al compito, nonché delle risorse necessarie per svolgere le attività demandategli.

Compiti e attribuzioni

Sono quelli attribuiti dalla legge, ed in particolare dall'art, 6, I° comma lettera b) del Decreto, secondo il quale all'OdV è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento. Inoltre, la società ha optato per inserire all'interno del Modello, come sua parte integrante, il Codice Etico in applicazione della filosofia sopra ricordata, secondo la quale un'attività aziendale contraddistinta, oltre che dal rispetto delle leggi, da un elevato grado di eticità ha maggiori possibilità di prevenire la commissione di reati presupposto: in altri termini, l'osservanza del Codice Etico, oltre ad essere un valore in sé, è funzionale alla prevenzione della commissione dei reati.

Tale previsione di carattere generale fornita dalla legge si estrinseca, nella pratica, nelle seguenti attività:

- verifica e vigilanza sull'idoneità del Modello ai fini della prevenzione di reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231 Modello,

- verifica sull'effettiva applicazione del Modello, e sulla sua osservanza da parte di chi vi sia tenuto;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- verifica (propedeutica all'attività di cui all'alinea precedente) della diffusione del Modello e della sua conoscenza da parte di tutti i soggetti tenuti ad osservarlo;

- valutazione delle segnalazioni ricevute su violazioni del Modello;

- aggiornamento del Modello, in funzione di: i) nuovi reati presupposto introdotti da parte del legislatore nell'ambito di applicazione 231; ii) variazioni organizzative; iii) significativi cambiamenti nell'oggetto sociale; iv) rilevanti infrazioni al Modello;

- reporting periodico, con cadenza semestrale, verso il Consiglio di Amministrazione circa l'attività svolta dall'Organismo; reporting verso il CdA in caso di segnalazioni, di infrazioni al Modello o comunque di eventi di particolare rilievo ai fini 231; in tal caso la comunicazione al CdA sarà tempestiva, al fine di consentire l'adozione dei provvedimenti che eventualmente si rendano necessari. Con la stessa periodicità, trasmette relazioni circa la propria attività ed i relativi esiti anche al Collegio Sindacale. Le relazioni verso il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale contengono il riepilogo delle attività svolte dall'OdV nel semestre ed i relativi esiti, nonché l'indicazione degli interventi da adottare;

- informazione sull'adozione del Modello e del Codice Etico verso i soggetti interni ed esterni tenuti all'osservanza dello stesso;

- formazione in materia 231, con focus sul Modello e sul Codice Etico adottati dalla società.

L'Organismo di Vigilanza realizza le attività sopra indicate attraverso strumenti e modalità rispondenti alla norma di legge, rammentando che le sue prerogative gli consentono un ampio spazio di indagine ma non l'assunzione di provvedimenti diretti, che competono sempre agli organi di amministrazione o alle strutture competenti. L'OdV, pertanto:

- effettua verifiche di carattere ispettivo; dette verifiche possono essere effettuate i) direttamente dall'OdV, ii) per il tramite di strutture aziendali (diverse da quelle sottoposte a verifica), iii) tramite strutture o professionisti esterni, qualora la verifica richieda particolare specializzazione non disponibile all'interno, o presenti particolari motivi di riservatezza, come la verifica su un apicale o un componente di un organo sociale. Le verifiche possono riguardare sia l'adeguatezza del Modello, sia la sua effettiva applicazione. Le verifiche pianificabili sono previste da un programma annuale che l'OdV redige autonomamente; sono invece effettuate al di fuori del programma quelle verifiche di cui l'OdV ravvisi la necessità in funzione di eventi non previsti o di segnalazioni di infrazioni, o presunte tali, al Modello.

  L'OdV può richiedere tutta la documentazione necessaria alle strutture aziendali, le quali devono renderla disponibile, e può procedere all'audizione delle risorse aziendali che a suo avviso sia necessario sentire per il buon esito della verifica.
  Tornando alle verifiche programmate, i criteri per la loro individuazione sono:
    - livello di sensibilità dell'area;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- aree investite da particolari cambiamenti organizzativi o nelle modalità operative, o dall'introduzione di nuovi reati nel perimetro 231;
- aree sottoposte a verifica in epoca precedente rispetto ad altre;
- aree sottoposte recentemente a verifica e rispetto alle quali l'OdV, a fronte della rilevazione di criticità o esigenze di miglioramento nei processi e nei controlli, abbia fornito suggerimenti, allo scopo di controllarne la realizzazione.

- propone al Consiglio di Amministrazione interventi per l'aggiornamento o l'adeguamento del Modello, verificandone poi l'attuazione da parte della Società;
- riceve in via sistematica la documentazione riguardante gli aspetti più significativi della vita aziendale, come: organigrammi, ordini di servizio, variazioni di organico, estratti dei verbali di riunione del Consiglio di Amministrazione, richieste e ottenimento di finanziamenti o contributi pubblici, significativi interventi impiantistici, significative acquisizioni di commesse, significativi affidamenti di attività a terzi (ivi comprese le consulenze), resoconti periodici sui flussi finanziari in uscita ed in entrata;
- riceve le segnalazioni in ordine ad eventuali violazioni del Modello e del Codice Etico e propone al Consiglio di Amministrazione gli interventi ed i provvedimenti da adottare, anche con riferimento al Sistema Disciplinare. Di regola non sono prese in considerazione segnalazioni in forma anonima, a meno che il loro contenuto o la gravità della segnalazione non suggerisca diversamente. In ogni caso, nella gestione delle segnalazioni l'OdV assicura che vengano osservate le dovute tutele in materia di riservatezza dei soggetti interessati (ivi compreso, in particolare, il soggetto che ha inoltrato la segnalazione, oggi espressamente tutelato anche ai sensi della nuova formulazione dell'art. 6 del decreto in materia di *whistleblowing*, alla luce del D. Lgs. 24/2023), curando altresì che essi non possano essere sottoposti ad azioni ritorsive, discriminatorie o comunque lesive di loro interessi degni di tutela. Le segnalazioni sono effettuate normalmente per iscritto, sia per posta ordinaria o posta interna, nonché all'indirizzo di posta elettronica appositamente istituito, da portarsi a conoscenza di tutti i soggetti destinatari del Modello;
- propone le azioni e le modalità di informazione ai destinatari del Modello (interni od esterni che siano alla Società, come ad esempio fornitori e consulenti) circa i contenuti dello stesso; propone altresì le azioni e le modalità di formazione al personale della Società ai vari livelli in ordine ai contenuti del Modello e alle sue eventuali evoluzioni. Tali azioni sono oggetto di verifica da parte dell'OdV circa la loro effettuazione e la loro efficacia.

L'OdV ha facoltà di utilizzare autonomamente, per il tramite delle strutture competenti per i relativi adempimenti (ordini, pagamenti ecc.) il budget annuale messo a sua disposizione in relazione ad esigenze strettamente connesse al suo incarico, come il ricorso a soggetti esterni per l'eventuale effettuazione di

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

verifiche o per supporto specialistico in caso di aggiornamento del Modello su materie che richiedano competenze particolarmente specialistiche, o per esigenze di autoaggiornamento e documentazione in materia "231" (come corsi, convegni, abbonamenti) nell'interesse della società.

Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza

Nell'ambito e nel rispetto di quanto stabilito dal Modello nella sezione Statuto e disciplina dell'OdV in termini di prerogative e compiti dello stesso, l'OdV si dota autonomamente di un proprio regolamento, nel quale sono previste le modalità di funzionamento dell'organismo ritenute più funzionali all'espletamento della propria attività. Il Regolamento, pertanto, ha una funzione applicativa sul piano operativo di quanto previsto nello Statuto; esso disciplina, in sintesi, i seguenti aspetti:

- modalità di verbalizzazione delle sedute, tenuta dei verbali, tenuta della documentazione 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 esigenze di aggiornamento del Modello;
- modalità di informazione/formazione sul Modello;
- modalità di reporting agli organi sociali, purché rispondenti ai criteri ed alle cadenze stabiliti nel Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Il Codice Etico

Il contesto in cui opera la società, come specificato nelle pagine precedenti, da un lato facilità, dall'altro richiede una particolare attenzione all'eticità delle condotte dei soggetti che operano per o con la società.

Il Codice Etico contiene i principi etici cui si richiamano tutti gli atti ed i comportamenti della Società e dei suoi componenti e costituisce un riferimento per la loro azione, orientandola con forza cogente verso il rispetto delle prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231 e successive integrazioni e modificazioni. Esso costituisce pertanto parte integrante del Modello e, conseguentemente, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificarne l'osservanza e rilevare eventuali infrazioni.

Tutti i destinatari del Codice Etico, e cioè i soggetti interni ed esterni che operano, a vario titolo, per e con la Società, hanno l'obbligo di 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.

Il Codice Etico è composto da una premessa, contenente vari aspetti di carattere generale, da tre parti, come sotto descritte:

- parte prima: contiene l'indicazione dei principi generali cui deve ispirarsi l'attività di tutti i soggetti destinatari del Codice stesso;
- parte seconda: contiene l'esposizione dei comportamenti, promananti dall'applicazione di detti principi, da adottarsi da parte dei destinatari;
- parte terza: enuncia le modalità finalizzate all'informazione verso i destinatari, al controllo del rispetto del Codice Etico ed all'applicazione del sistema sanzionatorio.

Si riepilogano di seguito, in sintesi, i contenuti del Codice Etico, ripresi e sviluppati nell'apposito documento.

Parte prima - Principi generali

Sono riportati i principi generali cui la Società si richiama nella conduzione della propria attività, nell'emanazione dei propri atti e nella gestione dei rapporti all'interno e verso l'esterno.

- Rispetto delle norme - Legalità
- Riservatezza (anche alla luce del D. Lgs. 24/2023) e tutela della privacy
- Tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro
- Integrità, dignità e valorizzazione della persona e delle risorse umane
- Uguaglianza e parità tra gli esseri umani
- Correttezza, diligenza, spirito di servizio
- Imparzialità
- Onestà, integrità e lealtà

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- Trasparenza e completezza delle informazioni
- Responsabilità verso la collettività
- Qualità
- Tutela dell'ambiente
- Salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici.

Tali principi sono applicati sia all'interno della società, sia nei rapporti con l'esterno e cioè, esemplificando: con la collettività in generale, con le istituzioni pubbliche, rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici, rapporti con operatori istituzionali nazionali ed internazionali, con clienti e fornitori.

Parte seconda - Norme di comportamento
Ai principi generali corrispondono, in via applicativa, le norme di comportamento previste nei confronti delle diverse tipologie di destinatari del Modello e del Codice Etico.
Infatti, fermi restando i principi etici riportati nella parte precedente, che hanno portata di carattere generale, per le varie tipologie di destinatari e di attività vengono dettate specifiche norme di comportamento in funzione del rapporto con la società, del tipo di attività svolta e delle responsabilità ricoperte.
Si esemplificano qui in forma sintetica le norme di comportamento più salienti, riportate in dettaglio nello specifico documento.

<u>Amministratori e Sindaci</u>
Gli Amministratori e i Sindaci devono operare con autonomia, indipendenza e correttezza nell'esercizio delle loro funzioni, devono essere leali verso la Società ed operare nel suo interesse, nel rispetto delle norme di legge, del Modello e del Codice Etico; sono tenuti a mantenere la dovuta riservatezza rispetto alle informazioni di cui vengano in possesso nell'espletamento del loro mandato, ed astenersi dall'intervenire in atti che li vedano coinvolti da un conflitto d'interesse.
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.

<u>Dirigenti</u>
Devono operare con coscienza del proprio ruolo in azienda, e quindi non solo uniformare la propria condotta ai principi generali del Codice Etico, ma esigere lo stesso osservanza di detti principi da parte dei collaboratori e degli altri soggetti con cui si trovino ad interloquire. Devono porre particolare attenzione nel rispetto verso la personalità, la dignità e la privacy dei propri collaboratori, ed operare affinché ciò avvenga anche nei rapporti fra di loro.
Al pari dei componenti degli organi sociali, 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
OHSAS 18001
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

Altri dipendenti

I dipendenti sono tenuti, ognuno per il proprio ruolo, al rispetto delle norme di legge, alle prescrizioni contrattuali e dei principi e delle norme di comportamento previsti dalle varie fonti della Società, come il Modello e il Codice Etico, le procedure ed in generale tutte le disposizioni interne.
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.

Terzi Destinatari

I terzi che vengano in rapporto con la Società hanno l'obbligo di osservare, per quanto di loro competenza, i principi e le norme di comportamento contenuti nel 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 allo stesso contravvenga.

Rapporti con la P.A.

Particolari norme sono previste per quei soggetti che, a motivo della propria attività, intrattengono 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

Anche i dirigenti e gli altri dipendenti, come i componenti degli Organi Sociali, sono chiamati ad evitare azioni o situazioni che li vedano in conflitto d'interesse con la Società, informando contemporaneamente i superiori in ordine alla loro posizione.

Rapporti con fornitori e clienti

Il rapporto con i fornitori deve essere improntato a correttezza, evitando favoritismi o discriminazioni.
Gli stessi fornitori, del resto, devono formalmente impegnarsi ad osservare il Codice Etico della società, nonché, in funzione della tipologia di fornitura o servizio, la normativa vigente in materia ambientale, di sicurezza sul lavoro, fiscale, contributiva ed in relazione alla normativa sull'immigrazione.
Anche i rapporti con i clienti, pur nella necessaria cura all'interesse della società, devono essere improntati a lealtà, correttezza e onestà.

Controlli

Ognuno, in qualunque settore operi, è tenuto ad effettuare i controlli di sua competenza ed a segnalare eventuali disfunzioni, oggettive (di carattere organizzativo) o soggettive (dovute ai comportamenti) nel sistema di controllo.

Riservatezza

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 dei componenti degli Organi Sociali, è posto anche nei confronti dei dipendenti.

Beni della Società

I soggetti che operano, a tutti i livelli, per conto della società, hanno l'obbligo di provvedere alla salvaguardia ed alla tutela del patrimonio aziendale, usando la dovuta diligenza nei confronti dei beni loro affidati.

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

In questa parte si prendono in considerazione i seguenti aspetti: comunicazione circa l'adozione del Codice Etico, formazione e informazione sui suoi contenuti, in modo da garantirne la conoscenza da parte di tutti i destinatari; segnalazione sulle violazioni e sull'applicazione delle relative sanzioni.

Particolare accento è posto anche sull'obbligo da parte di tutti i soggetti operanti per conto dell'azienda a tutti i livelli di collaborare con l'Organismo di Vigilanza; essi, in particolare, sono tenuti a fornire all'OdV le informazioni e la documentazione richiesta, ed a inoltrargli segnalazioni su quelle che si presentino come infrazioni del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Il sistema disciplinare

A mente del D. Lgs. 231/2001 il Modello non solo deve essere adottato, ma anche efficacemente attuato; a tale scopo, il decreto prevede espressamente che esso comprenda anche un sistema disciplinare che preveda le sanzioni a fronte delle infrazioni al Modello e al Codice Etico, nonché a norme, fonti e documenti cui gli stessi facciano rinvio (come le procedure).

A maggior ragione, vengono sanzionate condotte poste in essere adottate in contrasto con i dettami del Modello, del Codice Etico e delle fonti da essi richiamate che possano integrare gli estremi dei reati ricompresi nell'ambito "231".

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, componenti degli organi sociali (Amministratori e Sindaci), soggetti c.d. "apicali", dirigenti e dipendenti di tutte le categorie, terzi.

Nei confronti dei dirigenti e degli altri dipendenti, le sanzioni previste sono modellate e graduate sulla base dei rispettivi contratti di appartenenza.

Verso i terzi, collaboratori a vario titolo, fornitori, agenti, consulenti sono stabilite sanzioni di carattere contrattuale (non definibili "disciplinari" in senso stretto, non essendo ovviamente esercitabile nei loro confronti il potere disciplinare del datore di lavoro), esplicitate in apposita sezione del sistema disciplinare.

Le infrazioni previste e le corrispondenti sanzioni, nonché il procedimento di contestazione dell'addebito e di eventuale comminazione della sanzione, sono riportate nell'apposito documento, rispettivamente nelle sezioni dedicate a:

- amministratori e sindaci;
- soggetti "apicali";
- dirigenti;
- altri dipendenti;
- terzi.

Come detto, infatti, specifiche misure sanzionatorie sono previste a carico di collaboratori, fornitori, appaltatori e consulenti.

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 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.

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

Comunicazione, informazione e formazione. Aggiornamento del Modello

Informazione

La Società cura che tutti i destinatari del Modello operanti in azienda - componenti degli organi sociali, soggetti "apicali", dirigenti e dipendenti a tutti i livelli - ne abbiano conoscenza. Provvede pertanto alla diffusione dello stesso mediante consegna di una copia (fisicamente o in formato elettronico) o, qualora ciò sia richiesto dal punto di vista logistico, mediante la messa a disposizione di una copia completa, consultabile in locali accessibili, richiedendo attestazione di presa visione e di impegno all'osservanza.

Provvede inoltre a consegnare copia del Codice Etico a collaboratori e fornitori e consulenti, ed in generale ai terzi destinatari, richiedendo agli stessi l'impegno all'osservanza e comunicando le sanzioni connesse all'eventuale violazione da parte loro dei principi e delle norme di comportamento ivi contenuti.

Il Modello ed il Codice Etico sono inoltre pubblicati sul sito internet della Società, unitamente ad una sintesi del Modello.

La società fornisce inoltre una copia del Modello e del Codice Etico anche ai clienti, affinché ne siano edotti e non pongano in essere condotte in contrasto con essi. Questo aspetto riveste profili di maggior delicatezza, dato il particolare rapporto fornitore/cliente. Anzitutto, in via normale il cliente sarà dotato di un suo Modello, ed anzi accadrà spesso che ne chieda il rispetto da parte della società. Quando poi si tratti di cliente estero, non necessariamente a conoscenza della normativa italiana, richiedere che si impegni al rispetto sarà alquanto difficile. In tali casi, dovrà trovarsi il giusto equilibrio tra interessi di carattere commerciale ed aspetti di carattere giuridico. Un buon punto di equilibrio consiste, specie nel caso di clienti stranieri, nel porre l'accento soprattutto sul Codice Etico, che contiene principi di carattere generale i quali trovano generalmente riscontro negli ordinamenti di tutti i paesi, riportandone una sintesi tradotta, ed avvertendo che la Società ha adottato un Modello ed un Codice Etico e che si aspetta da tutti i suoi interlocutori il rispetto degli stessi.

Formazione

Nei confronti dei soggetti interni, la Società cura la sistematica informazione e formazione di tutto il 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 e sensibilizzazione da parte dei destinatari.

Ciò vale sia al momento dell'adozione del Modello, sia in caso di aggiornamenti dello stesso, come pure (e ciò è particolarmente importante nell'attuale fase della società) nel caso di immissione di nuovo personale in azienda.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE SPECIALE

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Premessa

La parte speciale, basata sulla mappatura dei rischi-reato per le varie aree di attività e sull'individuazione delle attività maggiormente "sensibili", definisce i punti di controllo a presidio per la prevenzione dei reati e disciplina, mediante appositi protocolli, le condotte da tenersi, specificatamente, nelle singole aree di attività a fronte degli illeciti amministrativi previsti dal decreto. Coerentemente con l'attuale fase dinamica della società, quanto sopra viene definito sia per le aree di attività "funzionali" che per quelle a carattere "progettuale".

Come emerge dalla mappatura dei rischi, riportata in allegato al presente Modello, vi è una stretta correlazione tra aree di attività e rischio di commissione di determinati reati presupposto rispetto ad altri anche se, in astratto, in ogni area è possibile la commissione di qualsiasi reato presupposto; per tale motivo, i controlli a presidio ed i protocolli previsti per i singoli reati si propongono di avere in sé la potenzialità di escludere anche gli altri reati per i quali il rischio è ritenuto probabilisticamente minore.

La connotazione manifatturiera dell'attività aziendale, e l'importante assetto impiantistico che ne è il presupposto, comportano che, anzitutto, le attività sensibili per eccellenza siano quelle a carattere produttivo ed impiantistico, e quelle ad esse direttamente o indirettamente connesse, come sicurezza, ecologia e ambiente, acquisti, qualità e, non ultima ma anzi fondamentale, gestione delle risorse umane. Dette aree di attività impattano, naturalmente, soprattutto nei rischi reato in termini di sicurezza sui luoghi di lavoro e di ambiente.

Peraltro, trattandosi di un'azienda dotata di tutte le funzioni ed autonoma in ognuna di esse, a supporto dell'attività produttiva rivestono pari rilevanza le attività di carattere commerciale per la collocazione dei prodotti, nonché quelle di carattere economico-finanziario per fornire alla struttura produttiva e impiantistica le risorse finanziarie necessarie.

Ne deriva che anche in queste aree di attività sussistono, sempre in astratto, rischi che prevalentemente si rivolgono ad altre tipologie di reato.

Per quanto riguarda l'area commerciale, si deve tener presente che il parco clienti è particolarmente variegato: per alcuni prodotti è composta da grandi clienti, prevalentemente a carattere pubblico, con quel che ne consegue in termini di rischi reato verso la P.A., e presenta anche rilevanti sbocchi verso i mercati esteri, con le relative implicazioni in termini di rischio reati a carattere transnazionale, previsti dal decreto. Per altri prodotti la clientela è eminentemente privata, più frastagliata e, almeno allo stato, quasi esclusivamente nazionale: qui, i rischi sono soprattutto connessi al reato di corruzione tra privati, introdotto abbastanza recentemente nell'ambito di applicazione 231. La descrizione delle relative fattispecie è quindi riportata, rispettivamente, nelle sezioni relative ai reati verso la P.A. (clienti pubblici) ed ai reati societari, con particolare riferimento alla parte dedicata alla corruzione tra privati (clienti privati).

Particolare rilevanza assume, per l'area commerciale e per gli apicali, la disciplina introdotta recentemente ad opera della L. 137/2023, in materia di pubblici incanti, con l'inserimento nell'art. 24 del decreto dei due reati presupposto di cui all'art. 353 e 353-bis c.p. (v. infra).

Quanto alle attività di carattere economico-finanziario, ivi comprese anche le attività relative alla redazione del bilancio, i rischi reato sono molteplici; quelli prevalenti consistono nei reati tipici associabili alla funzione,

come riciclaggio, autoriciclaggio (anch'esso di relativamente recente introduzione), false comunicazioni sociali (recentemente di nuovo elevate al rango di delitto).

Ma, specie se si considerano anche le attività a carattere "progettuale", il rischio reato per questo tipo di attività si estende anche ai reati verso la P.A., in particolare per quanto riguarda la ricerca di finanziamenti e contributi di carattere pubblico. Così come detti reati possono riguardare anche le attività di ecologia e ambiente (caratterizzate da controlli esterni sul rispetto delle norme in materia, autorizzazioni ecc.), gestione risorse umane (es., finanziamenti per formazione, ispezioni esterne), sicurezza (controlli di enti esterni).

Le attività di carattere informatico sono soprattutto coinvolte in rischio reati in concorso con altre funzioni, in quanto possono fornire il supporto tecnologico praticamente ad ogni tipo di operazione in astratto illecita, mediante l'alterazione di dati. Esse, peraltro, possono incorrere nella commissione di reati, direttamente o indirettamente, anche con condotte omissive: si pensi al caso in cui, per la mancata predisposizione di adeguati *firewalls* o di blocchi in uscita, si rendano possibili rispettivamente casi di accesso indebito al sistema o di accesso a siti attraverso i quali si verifichino reati contro la personalità individuale previsti all'art. 25-quinquies, ad es., di pedopornografia minorile. E' evidente che in questi casi, per rientrare nell'ambito di applicazione 231, occorre che il reato sia commesso nell'interesse o a vantaggio della società; ma, anche qualora così non fosse, potrebbero configurarsi infrazioni al codice etico (e quindi in contrasto con la filosofia generale di eticità che contraddistingue la società), come tali perseguibili in base al sistema disciplinare. Quanto all'area informatica, sussiste inoltre il rischio specifico di utilizzo o duplicazione di programmi senza regolare licenza, sia nell'ambito della funzione stessa che da parte di tutti gli utenti del sistema.

Come si è detto, in astratto tutti i reati possono essere commessi in tutte le aree di attività, pur con diversi gradi di probabilità, anche se alcuni non appaiono realizzabili con un rilevante grado di probabilità nel contesto aziendale, in funzione dell'oggetto sociale: ad es., tra i vari **reati contro la personalità individuale di cui all'art. 25-quinquies**, che sono **trattati nelle varie sezioni della presente parte speciale e nel Codice Etico**, solo la commissione di quello di caporalato appare, in astratto, alquanto probabile; non si vede invece come potrebbero configurarsi la riduzione in schiavitù o l'illecito consistente nella mutilazione di organi genitali femminili, tipico di cliniche, clandestine o meno, per l'effettuazione di quel tipo di operazioni chirurgiche; anche se, in linea del tutto astratta, teorica e prudenziale, quest'ultimo illecito potrebbe essere configurabile una remota ipotesi di cessione o alienazione di immobili della società, successivamente adibiti a cura degli acquirenti a clinica di questo tipo, in concorso - doloso o colposo - con la funzione immobiliare.

Comunque, si ribadisce che i controlli a presidio allestiti per la prevenzione dei vari reati a più elevata probabilità di commissione hanno in sé la potenzialità di prevenire anche la commissione dei reati meno probabili; tale funzione è inoltre svolta dai principi generali e dalle norme di comportamento previste dal Codice Etico.

Meritano infine un cenno anche i reati presupposto di cui all'art. 25-bis.1 (Delitti contro l'industria e il commercio) ed i reati transnazionali, che costituiscono anch'essi reato-presupposto ex 231.

Quanto ai primi, il fatto di operare in garanzia della qualità fa sì che l'osservanza delle relative procedure, e delle prescrizioni del Codice Etico, unitamente alla cultura aziendale, costituiscano un presidio idoneo alla prevenzione della commissione di detti reati, da ritenersi pertanto a probabilità non molto elevata.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Per quanto riguarda i reati transnazionali (riportati nel Modello alla fine dell'elenco dei reati presupposto), ancorché la cultura della società sia contraddistinta da un particolare tasso di eticità, così come detto in altre parti del presente Modello, non si può dimenticare che la proprietà ultima, ancorché mediata dalla holding italiana, ha una collocazione all'estero, e che buona parte delle attività sono rivolte a mercati internazionali.
A detti reati è pertanto opportuno dedicare comunque particolare attenzione, tenendo a mente che in proposito sono da adottarsi le misure preventive riportate nella presente parte speciale per i reati analoghi commessi a livello nazionale.
Nella presente parte speciale, l'approccio metodologico seguito è il seguente: le tipologie di illeciti amministrativi ritenute più rilevanti e connotate da particolare complessità anche per il numero delle aree in cui i reati possono essere commessi (es. reati verso la P.A.), vengono affrontate partendo dai reati presupposto, con la descrizione delle aree sensibili, delle modalità di commissione del reato, dei protocolli consistenti in divieti e prescrizioni (aspetti soggettivi, attinenti ai comportamenti) e controlli a presidio di carattere oggettivo: ciò vale, ad es., per i rischi di reato individuabili nelle aree di produzione e commerciale; in altri casi, dove la complessità maggiore in termini di pluralità di rischi di illecito è riferibile alle aree organizzative e/o alle aree di attività (v. attività di carattere amministrativo e finanziario), si parte dalle stesse arrivando ad individuare i reati più probabili nelle singole aree, per giungere anche in questo caso alla descrizione delle modalità di commissione del reato ed alla definizione dei relativi protocolli.
In tal modo si ritiene di coprire tutta la gamma dei reati presupposto ritenuti ad effettivo rischio di commissione, pur se ciò comportare che alcune fattispecie siano riportate in più sezioni della parte speciale; ciò, però, può facilitare la possibilità, per i soggetti destinatari, di individuare gli aspetti che interessano più da vicino la loro sfera di responsabilità.
Il sistema di prevenzione e controllo nell'ambito delle attività "sensibili" si basa sui seguenti criteri.
Dal punto di vista soggettivo, e cioè delle condotte individuali, è previsto un complesso di prescrizioni e divieti la cui piena osservanza è dovuta da tutti i destinatari del Modello, e la cui inosservanza costituisce comunque infrazione ai sensi del sistema disciplinare, a prescindere dall'eventuale commissione di un reato o meno. Altro elemento fondamentale sul piano delle condotte è costituito dal Codice etico, il quale stabilisce principi e norme di comportamento la cui osservanza è obbligatoria al pari dei protocolli del Modello.
Una efficace prevenzione, peraltro, deve basarsi anche su elementi di carattere oggettivo, aventi in sé la potenzialità di frapporre ostacoli, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, ad eventuali condotte in contrasto con il Modello che i soggetti destinatari, contravvenendo a prescrizioni e divieti, intendano comunque porre in essere. Tali elementi oggettivi si fondano sui seguenti principi fondamentali.
Regolamentazione: il principio di controllo prevede l'esistenza di disposizioni aziendali idonee a fornire principi di comportamento e modalità operative per lo svolgimento delle attività sensibili.
La società dispone, allo stato, di un sistema di norme e procedure che regolamentano l'attività aziendale per quanto riguarda in particolare gli aspetti tecnico-produttivi, la qualità, la sicurezza sui luoghi di lavoro e l'ambiente: norme e procedure rispondenti ai migliori standard internazionali e pienamente coerenti con il sistema 231. La società fa sì che gli aggiornamenti del Modello si riverberino anche, ove del caso, su dette norme, cosicché l'aggiornamento delle procedure deve sempre tener presenti i dettami del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

La società, man mano che andrà a regime e le varie attività si implementeranno ulteriormente, avrà cura di verificare se, per quanto riguarda le attività a prevalente contenuto gestionale, i protocolli previsti dal Modello a fini di prevenzione dei reati concretamente realizzabili nel contesto aziendale, in funzione dell'oggetto sociale e delle relative attività, siano sufficienti anche allo scopo di regolamentare l'attività o siano necessarie ulteriori specificazioni a livello di procedure, nel qual caso si terrà comunque conto della necessaria corrispondenza al Modello.

Tracciabilità: detto principio prevede che ogni operazione relativa alle attività sensibili sia fornita di adeguata evidenza documentale e che il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile possa essere verificabile a posteriori tramite appositi supporti documentali.

"Segregazione" (separazione) dei compiti: il principio prevede l'articolazione e la separazione dei compiti tra le varie fasi di proposta, autorizzazione, esecuzione e controllo delle attività operative e gestionali. Particolare attenzione è dedicata al c.d. controllo incrociato, cioè a far sì che due o più funzioni collocate nella catena logica e cronologica di un complesso di attività effettuino il controllo sulla correttezza della funzione situata a monte o a valle del processo. Esempio tipico è quello relativo al pagamento di prestazioni esterne: la funzione che autorizza ed effettua il pagamento controlla, in termini di regolarità e congruenza, la documentazione contrattuale dalla quale il pagamento trae origine e, a sua volta, rende disponibile alla funzione che ha usufruito della prestazione il feed back sull'avvenuto pagamento.

Procure e deleghe: il principio prevede che i poteri autorizzativi e di firma assegnati siano formalizzati, resi noti e coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate. Esso deve essere coniugato con il principio che precede, in modo da creare un conflitto virtuoso tra strutture o funzioni che dia luogo all'attivazione di controlli reciproci.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

La prima condizione ai fini della prevenzione dei reati presupposto, la cui commissione da parte dei soggetti qualificati *ex* art. 5 del d.lgs. n.231/2001 comporta responsabilità amministrativa a carico della società è, evidentemente, la conoscenza dei reati stessi e delle relative modalità realizzative, posta in correlazione con le attività c.d. sensibili.

I reati verso la pubblica amministrazione (P.A.) la cui commissione, nell'interesse o a vantaggio della società, integra illecito amministrativo a carico della stessa sono tipicamente quelli ricompresi negli illeciti amministrativi di cui agli artt. 24 e 25 del decreto; oggi, 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).

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

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

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

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

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

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

Si deve peraltro aggiungere che possono essere ricompresi in questa categoria anche i reati tributari, entrati recentemente (L. 157/2019) in vigore dal 25.12.2019, ed ampliati dal succitato D. Lgs. 75/2020, nel novero dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/2001, e trattati nell'apposita sezione del Modello.

Di seguito si elencano i principali reati, il cui elenco completo (con relativo testo integrale) è riportato in appendice:

- malversazione a danno dello Stato o dell'Unione Europea - art. 316-bis c.p.
- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato - art. 316-ter c.p.
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico - art. 640, comma 2, n. 1, c.p.

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche - art. 640-bis c.p.
- frode informatica - art. 640-ter c.p.
- le varie fattispecie di corruzione - art. 318 c.p. e segg.
- corruzione in atti giudiziari - art. 319-ter c.p.
- induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319-quater c.p.
- dazione o promessa di denaro o altra utilità al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio - art. 321 c.p.
- istigazione alla corruzione - art. 322 c.p.
- concussione - art. 317 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 - art. 322-bis c.p., art. 356 c.p., art. 314, primo comma, art. 316 e art. 323 c.p.
- traffico di influenze illecite - art. 346-bis c.p.
- reati tributari
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- turbata libertà degli incanti - art. 353 c.p.
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente - art. 353-bis c.p.

Ai fini della corretta comprensione dei reati sopra riportati, è utile aver presenti le nozioni di ente della Pubblica Amministrazione, di pubblico ufficiale e di incaricato di pubblico servizio.

Enti della Pubblica Amministrazione
Agli effetti della legge penale si definisce "Ente della Pubblica Amministrazione" qualsiasi persona giuridica che abbia in cura interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autorizzativi.
Una definizione a carattere generale di pubblica amministrazione è reperibile nella relazione ministeriale al codice penale, secondo la quale la pubblica amministrazione è costituita dal complesso di "*tutte le attività dello Stato e degli altri enti pubblici*".
L'art.1, c. 2, del D. Lgs. 165/2001 in tema di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche definisce come tali tutte le amministrazioni dello Stato.
I reati verso la P.A. sono rilevanti agli effetti del decreto quando i loro soggetti, attivi o passivi, siano

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

qualificabili come “pubblici ufficiali” o “incaricati di pubblico servizio”.

Definizione di “pubblico ufficiale” e di “incaricato di pubblico servizio”
In base all’art. 357 c.p., agli effetti della legge penale si considera pubblico ufficiale chi “*esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*.
Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autorizzativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autorizzativi o certificativi”.
Ai sensi dell’art. 358 c.p. “*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.*
Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale”.
Occorre tener presente che le due figure sopra citate sono qualificate come tali non solo, e non sempre, in quanto appartengano ad un ente pubblico o dipendano da esso, ma con riferimento alla natura dell’attività concretamente svolta. Pertanto, può ricoprire la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio anche chi, pur non appartenendo alla P.A., svolga in determinate occasioni le attività di cui agli artt. 357 e 358 c.p. sopra citati.
A titolo di esempio, si considerano pubblici ufficiali :

- i soggetti che svolgono una pubblica funzione legislativa o amministrativa (parlamentari, membri del Governo, consiglieri regionali provinciali e comunali, parlamentari europei e membri del Consiglio d’Europa, soggetti che svolgono funzioni accessorie);

- i soggetti che svolgono una pubblica funzione giudiziaria: magistrati di ogni organismo, giudici di pace, membri di commissioni parlamentari di inchiesta, soggetti che svolgono funzioni collegate (ufficiali e agenti di polizia giudiziaria, guardie di finanza e carabinieri, cancellieri, segretari, custodi giudiziari, ufficiali giudiziari, testimoni, messi di conciliazione, curatori fallimentari, operatori addetti al rilascio di certificati presso le cancellerie dei tribunali, periti e consulenti del Pubblico Ministero, liquidatori fallimentari, commissari straordinari di grandi imprese in crisi etc.);

- i soggetti che svolgono una pubblica funzione amministrativa: dipendenti dello Stato, di organismi internazionali ed esteri, degli enti territoriali (Stato, Unione europea, organismi sopranazionali, Stati esteri, Regioni, Province, Comuni, Comunità Montane); soggetti che svolgono funzioni accessorie rispetto ai fini istituzionali dello Stato (componenti dell’ufficio tecnico comunale, membri della commissione edilizia, capo dell’ufficio condoni, messi comunali, addetti alle pratiche di occupazione di suolo pubblico, addetti all’ufficio di collocamento, dipendenti delle Aziende di Stato e delle Aziende Municipalizzate; addetti all’esazione di tributi, personale sanitario delle strutture pubbliche, personale dei ministeri e delle sopra intendenze); dipendenti di altri enti pubblici, nazionali ed internazionali (Camere di Commercio, Banca d’Italia, Autorità di Vigilanza, istituti di previdenza

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com
JSW Steel Italy
ACCREDIA DNV·GL OHSAS 18001 REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

pubblica, ISTAT, ONU etc.); privati esercenti pubbliche funzioni o pubblici servizi (notai, Enti privati operanti in regime di concessione, o regolati da norme di diritto pubblico, o svolgenti attività di interesse pubblico, o controllate in tutto o in parte dallo Stato ecc.).

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

Altri soggetti

Si deve precisare che, oltre ai rapporti con soggetti appartenenti alla P.A., occorre tener conto anche di rapporti con altri soggetti, nell'ambito dei quali possa crearsi la precondizione per la commissione di vari reati tra cui quelli qui trattati. Si pensi 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.

Aree sensibili

Le "attività sensibili" ai fini del D.Lgs. 231/2001

L'individuazione delle cosiddette attività "sensibili", ossia di quelle attività nel cui svolgimento può verificarsi il rischio di commissione di reati presupposto, costituisce uno degli elementi essenziali ai fini dell'efficacia del Modello, così come espressamente ricordato dall'art. 6, comma 2, lett. a) del decreto.

L'analisi svolta nella fase di analisi e mappatura dei rischi ha portato ad individuare dette attività. Particolarmente delicati, sotto questo profilo, sono quei flussi di attività che possono essere "strumentali" alla commissione di tali reati, i c.d. "processi di provvista".

Qui di seguito sono elencate le principali attività sensibili individuate a fronte della commissione di reati verso la P.A. e, a seguire, i processi di provvista analizzati.

Attività sensibili in generale

Gestione dei rapporti con soggetti pubblici (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) per l'ottenimento di autorizzazioni, concessioni e licenze per lo svolgimento dell'attività aziendale: si tratta delle attività che concernono la richiesta e l'ottenimento dalle competenti autorità di autorizzazioni e licenze

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

per l'esercizio delle attività in senso lato. Nell'attuale situazione della società, ciò è riferibile in particolare alle autorizzazioni e licenze relative ai nuovi impianti o a quelli in fase di modifica e *revamping*, ivi compresi gli aspetti ambientali, nell'ambito degli accordi di programma esistenti. Di ciò si deve tener conto, pertanto, sia nell'ambito delle relative attività che abbiamo definito "progettuali", sia nelle aree "funzionali".

Gestione dei rapporti con soggetti pubblici (nazionali, appartenenti all'Unione Europea o extracomunitari) competenti, direttamente o indirettamente, in relazione alla regolarità del procedimento di formazione dei bandi di gara, alla regolarità nella scelta dei contraenti ed alla valutazione degli esiti di gare per l'acquisizione di commesse

Gestione dei 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, come impianti, attività di bonifica ambientale, iniziative di formazione del personale.

Gestione del contenzioso: trattasi delle attività di rapporto con soggetti appartenenti all'amministrazione della giustizia civile, penale, amministrativa, come magistrati, cancellieri, ufficiali giudiziari, arbitri, in occasione di contenziosi di varia natura, nell'ambito dei quali potrebbe sorgere in astratto l'interesse della società ad adoperarsi con condotte illecite per l'ottenimento di decisioni favorevoli.

Gestione di verifiche, accertamenti e ispezioni da parte di autorità dotate di poteri ispettivi: si tratta delle attività relative alla gestione di accertamenti e verifiche ispettive condotte dagli Organi di controllo della P.A., come:

- *rapporti con l'amministrazione finanziaria in occasione di verifiche e ispezioni*: si tratta dell'attività relativa alla gestione delle visite ispettive in materia fiscale e tributaria;
- *verifiche e ispezioni sulla produzione di rifiuti solidi, liquidi o gassosi, ovvero sull'emissione di fumi o la produzione di inquinamento acustico/elettromagnetico*: si tratta dei rapporti con soggetti pubblici in occasione di ispezioni sugli adempimenti in materia ambientale, fra cui il rispetto della normativa sullo smaltimento dei rifiuti;
- *gestione dei rapporti con soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l'igiene sul lavoro e il rispetto delle cautele previste da leggi e regolamenti per l'impiego di dipendenti adibiti a particolari mansioni*: si tratta dell'attività connessa agli adempimenti previsti dalla normativa in materia di sicurezza e igiene sul lavoro e alla gestione dei relativi rapporti con le autorità preposte al controllo anche in caso di ispezioni;
- *gestione di accertamenti e ispezioni relative ai trattamenti previdenziali del personale*: si tratta dell'attività di gestione e amministrazione degli aspetti retributivi e previdenziali connessi al personale dipendente e ai collaboratori esterni, di gestione dei rapporti con enti previdenziali ed assistenziali nonché di gestione dei relativi accertamenti/ispezioni;
- *gestione dei rapporti con soggetti pubblici relativi all'assunzione di personale, con particolare riferimento al personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione è agevolata*: si tratta dell'attività di gestione dei rapporti con soggetti pubblici con riferimento all'assunzione di personale appartenente a categorie protette o la cui assunzione risulti agevolata.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Attività sensibili nell'ambito della società

Nei casi sopra elencati, in astratto potrebbero realizzarsi condotte volte ad ottenere provvedimenti favorevoli alla società mediante illeciti, come la dazione di danaro o altre utilità a favore d di soggetti in grado di fornire vantaggi alla società, o l'alterazione di dati, ponendo così in essere reati come la corruzione, la truffa aggravata ed altri espressamente previsti dal decreto.

Tali condotte possono consistere in:

- 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,

il tutto al fine di ottenere vantaggi come, ad es., l'aggiudicazione di gare o di commesse, la validazione delle attività o l'attestazione di regolarità delle situazioni rappresentate, vantaggi di carattere fiscale come evasione, elusione o riduzione di tributi rispetto al dovuto.

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 gestione dei procedimenti di gara ed 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,

in relazione alle seguenti occasioni e attività:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- richiesta di certificazioni o nel corso di ispezioni delle varie autorità preposte ai controlli su impianti, distribuzione energie ecc. (ad es. VV.FF.), smaltimento rifiuti, scarichi a mare, a terra ed in atmosfera;
- richiesta di finanziamenti ed erogazioni pubbliche;
- ai controlli sanitari sulle attività di somministrazione (v. ad es. mensa aziendale), controlli sugli impianti elettrici;
- controlli sulle misure e dotazioni di sicurezza sui luoghi di lavoro e sui dispositivi di protezione individuale, ivi comprese le misure di sicurezza (v. rischi da interferenza) a beneficio del personale delle ditte appaltatrici;
- controlli sulla regolarità dell'impiego di personale, dipendente e non, come personale di imprese appaltatrici;
- predisposizione ed emissione di documenti di carattere fiscale.

Rapporti (commerciali e non) con la P.A.

Una rilevante gamma di prodotti della società (in primis rotaie) vede come clienti, a livello nazionale, entità che pur non essendo propriamente soggetti di diritto pubblico, applicano normative a carattere pubblicistico (come la normativa sulla corruzione introdotta dalla L. 190/2012), per cui il rischio di commissione di reati verso la P.A. (da parte di chiunque, che sia dirigente, altro dipendente o agente) può sussistere anche in una percentuale di probabilità alquanto elevata; ciò è altrettanto vero se si ha riguardo, sempre per questa gamma di prodotti, al mercato estero, dove molto spesso gli interlocutori sono soggetti direttamente o indirettamente collegati alla pubblica amministrazione di quei paesi. A tale proposito, si ricorda che, dal punto di vista penale, i reati commessi verso soggetti esteri che rivestano, nei rispettivi paesi, qualifiche equivalenti ai nostri pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio sono equiparabili ai reati verso la P.A. commessi nei rapporti con detti soggetti in Italia.

Si deve quindi tener presente che l'eventuale dazione di denaro o altra utilità a soggetti facenti parte dell'organizzazione deputata alla decisione sull'assegnazione della commessa allo scopo dell'aggiudicazione della stessa, come pure l'alterazione di dati con lo stesso fine, può integrare i reati di corruzione o truffa aggravata, o comunque uno dei reati verso la P.A. previsti dal decreto.

Particolare attenzione deve pertanto essere posta nella gestione dei rapporti con soggetti pubblici che abbiano, direttamente o indirettamente, competenza o poteri in relazione alla valutazione degli esiti di gare per l'assegnazione di commesse.

Pari attenzione deve essere posta, a seguito della recente più volte citata introduzione tra i reati presupposto dei reati di cui all'art. 353 c.p., rubricato come "Turbata libertà degli incanti" e 353-bis c.p., rubricato come "Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente", ai rapporti con la P.A. nel procedimento di formazione dei bandi di gara o nelle licitazioni private.

In proposito, sono vietate tutte le condotte atte ad alterare detti processi, che si concretizzino attraverso atti di violenza, minaccia, doni, promesse collusioni o altri mezzi fraudolenti nei confronti dei soggetti pubblici

preposti alla procedura di gara o verso i possibili partecipanti, per quanto riguarda sia la redazione del bando che l'individuazione dei partecipanti.
E' pertanto vivamente caldeggiata, attesa anche la gravità delle sanzioni previste dall'art. 24 del decreto, ivi comprese le sanzioni interdittive, la profonda conoscenza dei due articoli del codice penale sopracitati da parte di tutti i soggetti coinvolti in detti procedimenti ed, in modo particolare, dei Vertici della Società e dei soggetti preposti alle attività commerciali.

Contenzioso

In questo ambito rientrano le attività inerenti i vari tipi di contenzioso, civile, penale, giuslavoristico, amministrativo e tributario, ivi compresi gli arbitrati rituali.
I rischi sono collegati ai contatti da parte delle strutture aziendali competenti (essenzialmente legale e risorse umane) con gli organi giudiziari o amministrativi, a livello sia di magistrati che di funzionari dell'amministrazione giudiziaria di volta in volta competente, come cancellieri, ufficiali giudiziari, nonché con organi di polizia giudiziaria delegati allo svolgimento di indagini da parte dell'autorità giudiziaria.
Nell'ambito di queste attività possono essere commessi nell'interesse della Società reati di corruzione e truffa aggravata ai danni dello Stato, finalizzati ad assicurare all'Ente vantaggi di diversa natura nella gestione del contenzioso. Detti rapporti possono essere tenuti direttamente da dirigenti o dipendenti della società, come pure in via mediata attraverso i legati di fiducia o, nel caso di contenzioso tributario, attraverso commercialisti di fiducia.
A titolo esemplificativo, si riportano alcune situazioni concrete in cui possono concretizzarsi condotte illecite in caso di contenzioso:

- corruzione di magistrati o di componenti di collegio arbitrale per ottenere un provvedimento favorevole alla società, sia nel corso di procedimenti ordinari che cautelari (ad es. il dissequestro di impianti e simili);

- corruzione di un funzionario dell'amministrazione della giustizia (cancelliere, ufficiale giudiziario) allo scopo di indurlo ad occultare o alterare documenti del procedimento;

- truffa aggravata ai danni dello Stato, mediante, ad es., l'alterazione di documenti o di informazioni tali da indurre in errore l'autorità giudiziaria o altre autorità delegate ad attività a carattere ispettivo.

Rientra nei rischi reato propri di quest'area sensibile anche l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, mediante violenza o minaccia oppure con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, o semplicemente in forza del rapporto gerarchico. Tale fattispecie può concretizzarsi mediante pressioni nei confronti di soggetti investiti della qualità di testimoni in un processo, di soggetti sentiti come persone informate sui fatti, di soggetti chiamati a rendere dichiarazioni di terzo, di soggetti investiti della responsabilità di rappresentare la società, ad es. nell'interrogatorio libero in un processo di lavoro.

Ricerca di finanziamenti o contributi pubblici

Tale procedimento si estrinseca attraverso:

- le attività di richiesta, mediante partecipazioni a bandi o con altre modalità, di finanziamenti o contributi pubblici a carattere nazionale o internazionale erogati, a sostegno di investimenti, iniziative di formazione ecc., da o per il tramite di soggetti pubblici (ministeri, regioni ed altri enti locali, istituti universitari, enti di ricerca ecc.);

- le successive attività di rendicontazione.

La gestione di queste attività comporta, sempre in astratto, il rischio di commissione dei seguenti reati:

- indebita percezione di erogazioni in danno dello Stato o dell'Unione Europea. Tale fattispecie si concretizza qualora un soggetto che opera per conto della società produca dichiarazioni o documenti materialmente e/o ideologicamente falsi o alterati al fine di conseguire, senza averne diritto, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni pubbliche;

- corruzione, in caso di dazione o promessa di danaro o altra utilità al fine di ottenere pareri favorevoli circa l'erogazione e/o i tempi di liquidazione del finanziamento;

- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche, ad esempio in caso di induzione in errore di un pubblico funzionario, sempre attraverso dichiarazioni o documenti materialmente e/o ideologicamente falsi o alterati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute;

- malversazione a danno dello Stato, ad esempio nel caso in cui il finanziamento sia stato destinato ad altra finalità diversa da quella per il quale è stato erogato.

Affari societari

Anche in quest'area di attività, che presenta rischi specifici in termini di false comunicazioni sociali e corruzione tra privati (reati che vengono esaminati in altra sezione del Modello), sussistono potenziali rischi di commissione di reati verso la P.A., avuto riguardo ai contatti con Camera di Commercio, uffici giudiziari, uffici dell'amministrazione finanziaria funzionali alla predisposizione della documentazione di supporto alle deliberazioni degli organi sociali, alla redazione del bilancio ecc.: contatti nel corso dei quali si potrebbero configurare in astratto i reati di corruzione ed istigazione alla corruzione, in caso di promessa o dazione di danaro a funzionari pubblici al fine, ad esempio, di evitare l'applicazione di sanzioni in caso di irregolarità.

Sistemi informativi

Anche in quest'area di attività si presentano rischi di commissione di reati verso la P.A., come la frode informatica, la truffa e la corruzione.

La gestione non corretta del sistema informativo, infatti, potrebbe sia integrare di per sé alcuni reati sia, soprattutto, costituire un potenziale supporto alla commissione dei reati stessi (quindi in concorso con altre funzioni), attraverso l'accesso improprio al sistema, l'alterazione o la cancellazione di dati e informazioni sia verso l'interno (come registrare fatture a fronte di transazioni inesistenti, effettuare pagamenti non

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

autorizzati o far figurare pagamenti non effettuati) sia destinate all'esterno, in particolare ad articolazioni della P.A.
Esemplificando, si possono ipotizzare i seguenti casi:

- alterazione delle informazioni verso soggetti riconducibili alla P.A., come l'alterazione della data di invio telematico delle dichiarazioni fiscali o altri documenti, o dell'invio alla Camera di Commercio di documentazione societaria;

- effettuazione di operazioni come pagamenti indebiti verso soggetti riconducibili alla P.A.

La tematica è ulteriormente approfondita nella sezione relativa ai reati informatici del presente Modello, cui pertanto si rinvia.

Acquisti di beni e servizi, consulenze
Questo complesso di attività, a partire dall'individuazione del soggetto all'assegnazione dell'ordine o dell'incarico al pagamento del corrispettivo, costituisce nell'esperienza giudiziaria uno dei canali principali per la commissione del reato di corruzione.
Tipica, infatti, è la casistica che vede l'assegnazione di incarichi a soggetti più o meno compiacenti e più o meno vicini a soggetti facenti parte della pubblica amministrazione, magari con la corresponsione di corrispettivi superiori a quelli di mercato in modo da consentire o la dazione a funzionari della P.A. direttamente da parte del soggetto assegnatario dell'ordine o della consulenza, o l'appostamento di fondi mediante la retrocessione di somme in nero da parte di detti soggetti alla società e la dazione da parte della stessa, sempre in nero, al funzionario pubblico.
Al di là della dazione di somme di denaro, l'assegnazione di consulenze e l'emissione di ordini di acquisto di beni e servizi può risultare strumentale anche alla corresponsione di altre utilità a favore di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ad esempio mediante l'assegnazione di ordini o consulenze, anche a prezzi di mercato, a favore di parenti o amici di funzionari pubblici a fronte di favori indebiti nei confronti della società da parte di costoro, nell'ambito della loro funzione.

Finanziaria, amministrazione e bilancio
Anche i rischi di commissione di reati verso la P.A., esaminati in questa sezione, fanno parte dei numerosi rischi di reato correlati a questo complesso di attività.
Detti reati, individuabili prevalentemente in corruzione, truffa aggravata ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato possono essere commessi in ognuno dei vari segmenti che compongono queste attività:

- manovra di tesoreria e registrazione dei movimenti finanziari;

- contabilità generale e industriale;

- registrazione degli incassi e dei pagamenti;

- monitoraggio dei flussi finanziari e segnalazione dei mancati incassi;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- redazione dei rapporti economici e finanziari infrannuali e del progetto di bilancio;
- iter di approvazione del bilancio;
- redazione delle dichiarazioni fiscali;
- rapporti con il collegio sindacale, società di revisione ed altri soggetti di controllo.

Le fattispecie di reato suddette possono realizzarsi, nelle attività elencate, attraverso: la contabilizzazione di poste fittizie, quali fatture false o rimborsi spese o compensi per prestazioni inesistenti; l'appostamento di fondi ottenuti mediante evasione o elusione fiscale, o mediante sopravvalutazione di beni acquisiti dalla società, o mediante la non corretta valutazione di cespiti, il tutto allo scopo di creare fondi da utilizzare a scopi di corruzione.

Risorse umane
Anche quest'area è da considerarsi particolarmente sensibile per quanto riguarda i rischi di commissione dei reati esaminati nella presente sezione, date le molteplici possibilità che, in astratto, offrono i numerosi rapporti istituzionali con articolazioni della P.A.

In particolare, si elencano le singole attività ed i rispettivi rischi ad essi correlati:

- selezione e assunzione del personale: presenta rischi di corruzione, mediante l'assunzione di persone vicine a o segnalate da soggetti della P.A.;
- rapporti con funzioni ispettive degli enti assicurativi e previdenziali, della DTL e degli enti preposti al controllo della sicurezza sui luoghi di lavoro: rischi di corruzione o truffa aggravata, anche mediante l'alterazione di dati allo scopo di evitare l'applicazione di sanzioni;
- gestione di rimborsi e provvidenze a favore di dipendenti e dirigenti, come pure delle carte di credito aziendali e delle spese di rappresentanza, attraverso le quali potrebbero crearsi fondi per provvidenze indebite a favore di funzionari pubblici;
- gestione delle carriere e dei riconoscimenti economici, nel caso di dipendenti che abbiano rapporti di parentela o comunque di particolare vicinanza con soggetti appartenenti alla P.A.;
- formazione del personale: attività nell'ambito della quale, storicamente, in molte aziende si è concretizzato il reato di indebita percezione di finanziamenti pubblici, o per la mancata o parziale realizzazione delle attività finanziate, o in sede di rendicontazione, mediante l'alterazione dei dati allo scopo di percepire contributi superiori a quelli dovuti.

Omaggi, organizzazione eventi, gestione media, sponsorizzazioni e donazioni
Tutte le attività che, in senso lato, rientrano nel concetto di rappresentanza - come omaggi, organizzazione di convegni, fiere e mostre, pubblicità, sponsorizzazioni e donazioni, spese di ospitalità - possono in astratto costituire l'occasione per la commissione dei reati di corruzione e istigazione alla corruzione, ove dette

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

attività vengano poste in essere allo scopo di procurare vantaggi indebiti per la società mediante dazioni di denaro o altra utilità a favore di soggetti pubblici investiti della qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.
Ciò può avvenire in forma diretta o indiretta; nel primo caso, a titolo di esempio, mediante il pagamento, a spese della società, di spese alberghiere ecc. a favore di uno di questi soggetti; nel secondo caso, attraverso la sponsorizzazione di iniziative a favore di partiti, o enti, per il cui tramite il denaro o altra utilità pervengano a soggetti che ricoprano appunto la qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio.
Particolare gravità riveste l'eventuale dazione di denaro o altre utilità a favore di soggetti pubblici finalizzate ad orientare illegittimamente la procedura e l'esito di gare e licitazioni private, o all'ottenimento di sovvenzioni o finanziamenti non dovuti.

Destinatari e prescrizioni

I destinatari delle prescrizioni di cui al presente protocollo sono tutti i soggetti i quali, sia che siano inseriti organicamente nell'articolazione organizzativa della società sia che, pur essendo esterni alla struttura aziendale, operino per conto della stessa, intrattengono rapporti con la pubblica amministrazione, nel senso più ampio ed onnicomprensivo del termine (quindi non solo a livello nazionale ma anche estero, europeo ed extracomunitario).
E' evidente che, per quanto riguarda i primi, si tratta anzitutto dei soggetti che intrattengono normalmente tali rapporti in virtù del ruolo da essi ricoperto il quale, tra l'altro, spesso consente di individuare il livello del soggetto pubblico con cui i contatti di volta in volta sussistono. Così, a livello di vertice e di alta dirigenza, gli interlocutori normalmente sono soggetti investiti di ruoli istituzionali elevati, a livello nazionale e locale (ministri, sottosegretari, sindaci, assessori ecc.); a livelli meno elevati della scala gerarchica, gli interlocutori sono in genere funzionari, ispettori ecc.. L'individuazione di questi soggetti e del livello al quale i rapporti vengono intrattenuti sono particolarmente rilevanti ai fini dell'istituzione nei punti adeguati del processo delle attività aziendali degli opportuni punti di controllo.
Per quanto concerne i soggetti esterni, non è necessario che essi intrattengano in via normale o continuativa, o istituzionalmente in virtù del loro ruolo, rapporti con la P.A. Ad esempio, i legali di fiducia della società intrattengono abitualmente, per il ruolo stesso che ricoprono, rapporti con soggetti appartenenti all'amministrazione della giustizia, e pertanto sono certamente soggetti destinatari del presente protocollo. Ma può intrattenere rapporti illeciti con un soggetto della P.A. anche, ad es., un fornitore o un consulente, al quale venga attribuito un corrispettivo superiore al dovuto e che utilizzi questa differenza a fini corruttivi verso un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio per conto della società.

Allo scopo di prevenire la commissione dei reati verso la P.A. (ma questo vale, dal punto di vista metodologico, rispetto a tutte le tipologie di reati presupposto previsti dal decreto), vengono stabiliti controlli a presidio sia di carattere soggettivo, riferiti alle condotte dei destinatari del modello, sia di carattere oggettivo, consistenti nella previsione, nei vari processi gestionali ed operativi aziendali, di punti di controllo istituzionalizzati che assolvono la funzione di verifica circa l'osservanza delle condotte previste.
Nei confronti di tutti questi soggetti, pertanto, sono anzitutto stabilite prescrizioni di comportamento sia in senso negativo (divieti) che in senso positivo (modalità di gestione dei rapporti).

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

In generale, è espressamente stabilito il divieto di porre in essere le condotte che integrino i reati presupposto previsti soprattutto dagli artt. 24, 25 e 25-decies del decreto, fin qui esemplificate.
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.
In particolare, è fatto divieto di tenere, nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, le condotte di seguito enumerate (o altre analoghe), sia direttamente che attraverso la mediazione di altri soggetti (come congiunti, amici, intermediari, professionisti e società controllate o collegate) di:

- effettuare dazioni o promesse di denaro o altri beni di valore rilevante, o altre utilità;
- elargire omaggi o altre condizioni di favore: al di fuori delle regole stabilite dalle prassi aziendali; eccedenti il valore stabilito dal codice etico; senza l'osservanza dei poteri autorizzativi ufficialmente stabiliti dalla società; al di fuori dei periodi derivanti dalle prassi consolidate e generalmente riconosciute (ad es. festività ecc.);
- concedere 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 erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui sono destinati;
- alterare dati forniti ad organi dotati di poteri ispettivi o autorizzativi allo scopo di evitare sanzioni o ottenere il rilascio di provvedimenti altrimenti 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
- alterare, con le condotte illegittime sopra enumerate, procedimenti ed esiti di gare e licitazioni private.

In positivo, sono prescritte le seguenti modalità di comportamento:

- i rapporti nei confronti della P.A. per le suddette aree di attività a rischio devono essere gestiti solo dai soggetti a ciò espressamente deputati, e nel pieno rispetto dei ruoli stabiliti dall'organizzazione aziendale e del sistema di poteri e deleghe formalmente previsti;
- per gli incarichi a fornitori, consulenti e collaboratori esterni è inderogabilmente prevista la forma scritta; essi devono essere processati dalle funzioni di volta in volta competenti, redatti e sottoscritti

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

nel pieno rispetto del sistema di deleghe e dei poteri di firma, con l'indicazione del compenso pattuito, ed essere controfirmati dall'assegnatario prima dell'inizio della prestazione. Eventuali deroghe dovute a motivi di urgenza sono espressamente previste; la relativa regolarizzazione avverrà nei tempi tecnici strettamente necessari; negli incarichi e negli ordini devono essere inserite apposite clausole che impegnano l'altro contraente al rispetto del Modello e del codice etico e prevedono le relative sanzioni, fino alla clausola risolutiva espressa, in caso di inosservanza: dette clausole standard sono riportate in appendice al presente Modello;

- i pagamenti a fronte di forniture e prestazioni di terzi sono effettuati solo dopo la consegna o effettuazione, previo accertamento della conformità all'ordine o incarico;

- i pagamenti avvengono nel rispetto delle normative previste per l'utilizzo di contante; pertanto, sopra la soglia stabilita per legge, vengono effettuati sempre con mezzi di pagamento tracciabili, a cura delle figure aziendali a ciò deputate. Gli eventuali pagamenti in contanti entro la soglia consentita sono effettuati in conformità con le regole aziendali e solo dai soggetti a ciò espressamente autorizzati, e sono comunque tracciati e giustificati mediante apposita 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 devono essere veritiere e complete; lo stesso dicasi per le attività di rendicontazione;

- i procedimenti interni relativi a partecipazione a gare e licitazioni private devono essere gestiti esclusivamente dai soggetti, ai vari livelli, a ciò preposti in base all'organizzazione aziendale; devono essere sempre monitorati a cura dei livelli gerarchici preposti attraverso la tracciabilità delle varie fasi;

- i soggetti che ravvisino condotte e/o situazioni in contrasto con il presente protocollo sono tenuti a segnalarle tempestivamente attraverso i canali previsti per la segnalazione di infrazione; se segnalati a soggetti diversi dall'Organismo di Vigilanza, a tali soggetti incombe l'obbligo di segnalazione all'OdV, fermi restando gli obblighi di riservatezza previsti in particolare dell'art. 6, comma 2-bis del decreto.

Il tutto nel rispetto dei seguenti principi generali:

- rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nonché di garanzia dell'integrità e della reputazione delle parti;

- rispetto dei ruoli ricoperti in base all'organizzazione aziendale e del sistema di poteri e deleghe ed applicazione, in quanto compatibile con la struttura organizzativa, del principio di segregazione dei compiti, allo scopo di garantire la maggior efficacia possibile delle attività di controllo; anche con riferimento ai limiti di spesa relativi alle funzioni ed alle modalità di gestione delle risorse finanziarie;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- osservanza delle leggi, dei regolamenti vigenti, dei principi etici e delle procedure esistenti;
- tracciabilità e documentazione dei rapporti intrattenuti con pubblici funzionari;
- corretto utilizzo delle procedure informatiche aziendali;
- segnalazione tempestiva sia alle funzioni aziendali competenti che all'Organismo di Vigilanza di ogni situazione anomala.

Nelle varie fattispecie che nella pratica costituiscono la casistica aziendale, l'applicazione dei suddetti divieti, regole di comportamento e principi generali si traduce nei comportamenti di seguito indicati.

Quanto ai rapporti di carattere commerciale con la P.A. (in senso lato, quindi sia a livello nazionale che comunitariop che extracomunitario:

- evitare ogni tipo di pressione o di indebita influenza verso la P.A. in occasione di iniziative commerciali a trattativa privata;
- nel caso di gare indette dalla P.A. (sempre in senso lato) o di licitazioni private cui sia preposto un soggetto pubblico, attenersi alle disposizioni di legge ed alla normativa prevista in relazione all'emissione del bando, astenendosi dal porre in essere condotte in grado di turbare o influenzare indebitamente, nell'interesse o a vantaggio della società, il regolare svolgimento della gara, sia nella fase di predisposizione del bando, sia nella fase di individuazione dei concorrenti, sia nella fase di valutazione e di decisione sull'assegnazione;
- in fase di esecuzione dei contratti acquisiti dalla P.A., adempiere puntualmente alle obbligazioni contrattuali, astenendosi da condotte finalizzate ad ottenere dalla controparte indebite indulgenze su difettosità, non conformità, mancato rispetto dei tempi ecc.

Quanto ai rapporti con l'amministrazione giudiziaria e con organi dotati di poteri ispettivi, autorizzativi e di controllo:

- tali rapporti sono intrattenuti solo dai soggetti a ciò deputati in funzione dell'organizzazione aziendale e del sistema di poteri e deleghe;
- ove tali rapporti siano gestiti da professionisti esterni, per vincoli di carattere professionale (ad es. i legali) o per scelta aziendale, gli stessi sono individuati in base a criteri di professionalità e onorabilità;
- i legali e i consulenti devono osservare le prescrizioni del Modello e del codice etico, oltre alle norme deontologiche previste dagli ordini professionali cui eventualmente appartengano;
- le attività dagli stessi svolte devono essere, fermo il rispetto di quanto previsto al punto precedente, rispondenti alle decisioni e indicazioni aziendali, fornite esclusivamente dalle funzioni e dai livelli gerarchici competenti;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- quando dette attività siano affidate a professionisti esterni, esse devono essere svolte esclusivamente sulla base di incarichi scritti conferiti precedentemente all'inizio delle attività stesse, nelle forme previste dalle regole aziendali e, quando previsto, dalle norme di legge (es. mandato per i legali);

- le attività in questione devono essere documentate quanto al loro effettivo svolgimento; nel caso siano affidate a professionisti esterni, l'effettiva resa della prestazione deve essere attestata dalla funzione competente prima dell'autorizzazione alla corresponsione del compenso ed al relativo pagamento;

- nel caso di ispezioni, controlli e verifiche da parte degli organismi competenti (in materia amministrativa, tributaria, previdenziale, ambientale, di sicurezza), i rapporti con detti organismi sono tenuti dalle funzioni di volta in volta competenti, al livello gerarchico corrispondente al livello dell'interlocutore pubblico, sulla base dei ruoli e delle responsabilità attribuite dall'organizzazione aziendale; ad es., in un'ispezione dell'ASL che metta in dubbio l'idoneità di determinati dispositivi di protezione individuale, dovranno essere coinvolti, oltre al responsabile della sicurezza, il responsabile degli acquisti e la direzione delle risorse umane. I verbali relativi all'ispezione devono essere opportunamente conservati; qualora nel corso dell'ispezione emergano irregolarità e criticità, ciò deve essere tempestivamente segnalato all'OdV a cura della/e funzione/i interessata/e;

- nel caso di richiesta di licenze, provvedimenti autorizzativi di varia natura, la documentazione e le dichiarazioni fornite all'organismo pubblico competente devono essere complete e veritiere; esse non devono contenere dati alterati al fine di ottenere il provvedimento richiesto; parimenti, non devono essere taciute situazioni negative che eventualmente costituiscano impedimento al rilascio; non devono essere esercitate pressioni indebite (attraverso la dazione o promessa di denaro o altra utilità) verso i funzionari competenti per il rilascio o per atti funzionali allo stesso;

- le attività svolte in applicazione di licenze ed autorizzazioni rilasciate da soggetti pubblici devono essere eseguite nella stretta osservanza di quanto previsto dal provvedimento.

Tutti i comportamenti sopra esemplificati devono trovare oggettivi strumenti di controllo collocati in specifici punti dei processi decisionali ed operativi: ciò in quanto, nonostante l'elusione fraudolenta del Modello possa costituire motivo di esenzione dalla responsabilità dell'ente, la prevenzione dei reati non può essere demandata solo all'osservanza di divieti e regole di comportamento da parte dei singoli, ma devono essere predisposti controlli a presidio a carattere il più possibile oggettivo, in modo da ostacolare eventuali condotte dolose o colpose che portino alla commissione di reati presupposto. Pertanto:

- tutti gli atti della Società devono essere compiuti nel rispetto del sistema di poteri e deleghe e, quando non siano assunti da livelli direttamente competenti in base a detto sistema, devono essere preventivamente autorizzati dai soggetti competenti. Ciò presuppone la piena conoscenza da parte di ogni soggetto operante in azienda o per conto della stessa dei livelli di competenza stabiliti;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- tutte le fasi del processo gestionale devono essere documentate, in modo da essere tracciabili: l'apposizione della sigla dell'autore di una operazione in calce ad ogni documento anche intermedio del processo consente di verificare se i livelli autorizzativi sono stati rispettati talché, a titolo esemplificativo, un pagamento effettuato senza le prescritte autorizzazioni preventive sarà agevolmente individuabile;

- le sponsorizzazioni e le iniziative pubblicitarie e promozionali verso soggetti pubblici devono essere preventivamente autorizzate in base al sistema di poteri e deleghe; il processo valutativo che precede la decisione deve attestare formalmente l'inerenza dell'iniziativa all'attività della società, la proporzionalità dell'investimento e, contestualmente, l'assenza di situazioni di favore verso soggetti della P.A. che possano indurli a compiere atti non dovuti nell'interesse della società; l'uscita di risorse economiche a fronte delle suddette iniziative deve essere preceduta dalla dovuta autorizzazione, corredata dall'attestazione dell'effettiva tenuta dell'evento, dalla corretta rendicontazione e dalla raccolta della documentazione prevista a fini fiscali;

- ciò vale anche per gli omaggi a soggetti appartenenti alla P.A.: essi possono essere effettuati solo se previamente autorizzati sulla base del sistema di poteri e deleghe esistenti, devono essere di modico valore e comunque devono rientrare nei limiti del valore prefissato dalle regole aziendali, il relativo processo decisionale e applicativo (compresi pagamenti e relativi giustificativi di spesa) deve essere documentato e debitamente archiviato;

- l'erogazione a dipendenti di rimborsi può avvenire solo da parte delle funzioni a ciò espressamente deputate, ed a fronte di comprovate spese effettuate nell'ambito dell'attività aziendale e previamente autorizzate; la concessione di benefici economici può avvenire solo nell'ambito del sistema di politica retributiva e premiale formalizzata in azienda, e corredata dalle specifiche motivazioni;

- il pagamento di onorari a professionisti può avvenire solo a fronte di incarichi preventivamente assegnati per iscritto da chi ne abbia i poteri, dell'attestazione dell'avvenuta resa della prestazione e della congruità dell'importo, sulla base delle tariffe professionali; lo stesso dicasi per il pagamento del corrispettivo a fronte di ordini di forniture e appalti, il cui corrispettivo dovrà essere compatibile con i prezzi di mercato risultanti da preventiva ricerca o dall'esperienza, o con gli indici merceologici ove esistenti. In tutti i casi in cui ciò è tecnicamente possibile, il sistema dovrà prevedere blocchi automatici per cui non sia possibile passare alla fase successiva (ad es. pagamento) senza che sia stata esperita e documentata la fase precedente (nell'esempio, autorizzazione); ciò vale in generale per tutti i flussi finanziari in uscita;

- le assunzioni di personale devono avvenire solo in presenza di effettiva necessità di inserimento di nuove risorse, ed a seguito di procedure di selezione basate su parametri oggettivi; del procedimento di selezione e delle motivazione dell'assunzione deve essere redatto resoconto scritto, debitamente archiviato;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- in generale nessun procedimento può essere portato a compimento senza il coinvolgimento di tutti i livelli gerarchici compresi tra quello esecutivo e quello autorizzativo/decisionale finale; di tale coinvolgimento deve essere data evidenza, mediante sigla o altro strumento che documenti in modo evidente e tracciabile i singoli passaggi;

- i rapporti con la P.A. aventi ad oggetto le attività sensibili descritte nella presente sezione (richiesta di finanziamenti, autorizzazioni o licenze, ispezioni e controlli, procedimenti giudiziari, sponsorizzazioni) devono essere oggetto di tempestivo *reporting* scritto da parte dei soggetti che li intrattengono, contenente le circostanze, l'oggetto e l'esito; detti report sono indirizzati ai livelli gerarchici superiori nonché ai responsabili di altre funzioni coinvolte; i destinatari di detti report ne attestano con evidenza formale la presa visione. Dei rapporti con la P.A. intrattenuti da vertice si dà conto in CdA, come pure dei rapporti intrattenuti da altri soggetti appartenenti ai livelli gerarchici più elevati che abbiano ad oggetto finanziamenti pubblici, commesse significative ecc.;

- tutte le volte che è possibile, agli incontri ed alle riunioni con esponenti della P.A. partecipano almeno due soggetti operanti per conto della società. Quando ciò non sia possibile (v. udienze), si sopperisce con il *reporting* di cui sopra.

Allo scopo di rendere effettivi ed efficaci i punti di controllo sopra elencati, la società è dotata di regole e normative ufficiali in proposito, che si affiancano ed integrano le fonti primarie costituite dalle norme di legge, dai regolamenti e dai contratti applicabili all'attività aziendale, dai protocolli previsti dal presente Modello e dai principi e regole di comportamento previsti dal codice etico.

Il sistema di regole è basato sulle seguenti fonti interne:

- sistema di poteri e deleghe (così come definito nelle procure e nei verbali del CdA) puntuale, formalizzato e portato a conoscenza di tutti i soggetti tenuti a rispettarlo;

- organigrammi e ordini di servizio tali da definire chiaramente ruoli, competenze e gerarchie; tali documenti devono essere portati a conoscenza di tutti gli interessati, ed essere tempestivamente aggiornati in caso di variazioni;

- comunicati e comunicazioni di servizio, portati a conoscenza di tutti gli interessati, che regolino, in via temporanea o permanente a seconda dei casi, determinate attività o situazioni aziendali definendone modalità o responsabilità;

- procedure e norme relative ai sistemi di sicurezza, tutela dell'ambiente e garanzia della qualità, in linea con i più elevati standard internazionali così da essere in possesso delle previste certificazioni;

- procedure e norme, al di fuori dei sistemi di cui al punto precedente, che regolamentino processi gestionali nei quali siano ricomprese attività sensibili, in primis: acquisti e consulenze, ciclo passivo e pagamenti, assunzioni e selezione del personale.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

In generale, si rammenta, e si deve pertanto considerare nelle condotte adottate, come tutta la legislazione in materia abbia teso e tenda sempre di più a ricomprendere tra i reati presupposto verso la Pubblica Amministrazione anche le analoghe fattispecie di reato verso l'Unione Europea.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

JSW Steel Italy
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI
ACCREDIA
DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati personali

Tali reati presupposto sono previsti dall'art. 24 bis del D. Lgs. 231/2001; di seguito si elencano le principali norme di riferimento, mentre l'elenco completo ed il relativo testo sono riportati in appendice:

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

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. 101/2018).
Inoltre, le attività svolte in quest'area possono essere strumentali alla commissione di altri reati presupposto attraverso l'accesso improprio al sistema o l'alterazione di dati su supporto informatico: per la prevenzione di tale tipologia di rischi, si rinvia alle specifiche sezioni del presente Modello, ed in particolare a quella dedicata ai rapporti contro la P.A.

Possono altresì integrare l'illecito amministrativo di cui all'art. 25-novies (delitti in materia di violazione del diritto di autore), nel caso di duplicazione o utilizzo di programmi per i quali non sia stata regolarmente acquisita la relativa licenza (art. 171-bis legge del 22 aprile 1941, n. 633).
Con specifico riferimento ai reati informatici, le prevalenti aree di attività sensibili sono individuate in:

- area informatica, preposta alla gestione del software e dell'hardware;
- le aree organizzative nelle quali si effettua la gestione dei dati personali dei dipendenti (Direzione risorse umane), dei componenti degli organi sociali e dei terzi rilevanti in base alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

Data la delicatezza della materia, assumono particolare rilievo gli aspetti soggettivi consistenti nei divieti e nelle regole di comportamento delle risorse operanti ai vari livelli in dette aree.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Ad essi è pertanto fatto divieto di:

- alterare dati su supporto informatico, sia su autonoma iniziativa sia su eventuale input di altri soggetti, compresi i superiori gerarchici;
- comunicare all'esterno della propria area e delle funzioni rispettivamente competenti i dati presenti a sistema;
- consentire l'accesso al sistema a soggetti non autorizzati.

Detti soggetti sono tenuti alla massima riservatezza in ordine ai dati ad essi affidati ed alle chiavi di accesso al sistema; in generale, sono tenuti all'osservanza delle norme di legge specifiche che regolano la materia, ed alle regole dettate in proposito dal codice etico.

Le prescrizioni ed i controlli a presidio sono così individuati:

- dotazione di password riservata a tutti coloro che hanno accesso al sistema o ad un pc; tale password non deve essere resa nota ad altri né dagli amministratori di sistema né dagli utenti. E' buona regola che il sistema preveda automaticamente la richiesta di variazione periodica delle chiavi di accesso in dotazione;
- inibizione a tutti gli operatori aziendali dell'accesso a siti suscettibili di far incorrere nella commissione di reati rilevanti ex 231 (come ad es. quelli contenenti materiale pedopornografico), oltre che nell'inosservanza del codice etico. A tale proposito, a seconda dei casi e dei livelli nell'organizzazione della società, si può ricorrere a due modalità alternative: 1) l'inibizione di determinati siti a rischio, individuati mediante parole chiave o altri sistemi di blocco; 2) onde evitare che comunque alcuni siti sfuggano all'inibizione, un adeguato sistema di prevenzione può consistere nell'individuazione, anziché dei siti inibiti, dei siti cui consentire l'accesso, coincidenti con quelli di utilità ricorrente per le singole funzioni ai fini delle esigenze lavorative;
- l'accesso ai *files* contenenti dati sensibili deve essere consentito solo agli addetti a quella specifica attività, i quali devono essere resi edotti delle prescrizioni di legge e del Modello a proposito del relativo trattamento e delle limitazioni alla loro diffusione;
- il sistema deve prevedere la possibilità di registrazione delle operazioni effettuate sui programmi della società, in modo da garantirne la tracciabilità;
- limitazione a soggetti preventivamente individuati dell'utilizzo di PIN, firme digitali o posta elettronica certificata è regolamentato;
- il sistema prevede misure idonee e tecnologicamente aggiornate ad evitare l'accesso di estranei ai *files* aziendali, con particolare riferimento a quelli contenenti dati sensibili;
- il sistema prevede strumenti idonei per evitare le intrusioni nel sistema informatico (firewall);
- il sistema prevede misure adeguate per il salvataggio dei dati (back-up a frequenza prestabilita, *cloud computing* o equivalenti);
- i server sono collocati in locali idonei sotto il profilo della sicurezza e della limitazione dell'accesso;
- sono adottate efficaci misure in termini di *disaster recovery*;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

– le attrezzature ed i supporti informatici dismessi sono smaltiti secondo quanto previsto dalle norme vigenti e dalle regole dettate dal Garante della privacy, sia ai fini della protezione dei dati personali che ai fini della tutela ambientale, al quale proposito si rinvia a quanto riportato nell'apposita sezione.

Con particolare riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. 101/2018, sono individuate le figure ivi previste ai fini della tutela dei dati personali (il responsabile del trattamento dei dati e, se del caso, gli incaricati del trattamento); inoltre, pur non essendo più previsto dalla legge l'obbligo di redazione e di aggiornamento annuale del Documento Programmatico sulla Sicurezza, la società conserva comunque e tiene aggiornata la relativa documentazione.

Quanto alla duplicazione o utilizzo di programmi senza la relativa licenza, anzitutto il relativo divieto deve essere espressamente previsto e comunicato a tutti gli utenti del sistema.

I fabbisogni di programmi per i vari utenti sono rilevati dalla funzione informatica, che a ciò provvede in funzione delle effettive esigenze aziendali.

Vengono inoltre predisposti, sulle singole stazioni di accesso al sistema, appositi blocchi che impediscano tecnicamente l'installazione abusiva di nuovi programmi.

Infine, si richiamano nella presente sezione i reati di pornografia virtuale e di detenzione di materiale pedopornografico, previsti all'art. 600-quater c.p., e più in generale i reati contro la persona (v. nell'appendice del Modello il testo del decreto e l'elenco dei reati). Detti reati sono da ritenersi a bassa probabilità di commissione nel contesto aziendale, soprattutto se si ha riguardo all'interesse o vantaggio della società; purtuttavia, ai fini della prevenzione di condotte che possano integrare la commissione di detti reati, sono da ritenersi idonei i protocolli previsti nella presente sezione del Modello, e gli specifici principi e dettami di comportamento previsti nel codice etico, a cui si fa rinvio.

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Delitti di criminalità organizzata

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

Si riporta qui di seguito una sintetica descrizione delle norme penali di riferimento, sviluppate nel dettaglio in appendice.

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.): il reato è configurabile qualora tre o più persone si associno al fine di commettere più delitti;
- associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416-bis c.p.): fermo restando quanto previsto
- dall'art. 416 c.p., una associazione è definita 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.
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.): prevede che la stessa pena per l'associazione di tipo mafioso sia applicata anche per la promessa di voti contro l'elargizione di somme di danaro.
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.): si configura come sequestro di una persona al fine di ricevere un ingiusto profitto a fronte della liberazione del sequestrato.
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (D.P.R. 309/1990, art. 74): si configura allorché 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, nonché dei relativi protocolli.

Sulla base dell'oggetto sociale della società, è evidente come i rischi di commissione siano piuttosto bassi per i reati di cui agli ultimi tre punti sopra riportati, mentre il livello di probabilità è più elevato con riferimento ai reati di cui ai primi due punti.

Le circostanze in cui si possono creare i relativi presupposti sono i rapporti con clienti o fornitori, sia italiani che esteri.

E' pertanto opportuno che la società disponga di protocolli e controlli a presidio che consentano ragionevolmente di prevenire la commissione di detti reati. Tra l'altro, la "trasversalità" caratteristica del reato sub a), cioè l'associazione per delinquere, fa sì che lo stesso potrebbe in teoria essere riferibile a qualsiasi fattispecie criminosa prevista dalle norme penali, venendo così ad ampliarsi l'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Le prescrizioni in proposito dal punto di vista delle condotte sono:

- rigorosa osservanza dei protocolli relativi all'acquisto di beni e servizi ed al conferimento di incarichi;
- rigorosa osservanza dei protocolli relativi all'attività commerciale;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- rigorosa osservanza dei protocolli relativi ai rapporti con la P.A., quando l'interlocutore sia un soggetto pubblico;
- inerenza e congruità delle transazioni economiche e finanziarie, intendendosi per tali, rispettivamente, la coerenza con l'oggetto sociale, l'inerenza all'attività della società e la congruenza del corrispettivo, che deve essere sempre predeterminato e comunque proporzionato quantitativamente e qualitativamente alla prestazione ricevuta o offerta.
- tracciabilità di tutte le transazioni economiche e finanziarie;
- particolare attenzione all'eventuale erogazione di sponsorizzazioni, contributi e liberalità, con riferimento sia alla coerenza con l'oggetto sociale, sia all'entità (che deve comunque essere modesta) dell'erogazione;
- rispetto delle prescrizioni del codice etico, con particolare riferimento alla percezione ed erogazione di regali, rapporti con associazioni esterne ecc.

Dal punto di vista oggettivo, i punti di controllo sono:

- definizione di criteri oggettivi per l'inserimento di fornitori nel relativo albo, sulla base dell'esperienza, delle informazioni specifiche raccolte, delle referenze, dalle quali sia possibile escludere il coinvolgimento diretto o indiretto con organizzazioni di tipo mafioso;

- definizione di analoghi criteri oggettivi per i soggetti con cui intavolare trattative commerciali, anche in questo caso sulla base dell'esperienza, delle informazioni specifiche raccolte, delle referenze;

- inerenza dell'attività degli interlocutori con l'oggetto sociale della società, e congruità dei corrispettivi economici, sia attivi che passivi, in riferimento a parametri il più possibile oggettivi (prezzi di mercato, indici merceologici, esperienza);

- scrupoloso rispetto del sistema di poteri e deleghe in tutte le operazioni di cui sopra, dando evidenza formale ai passaggi intermedi del processo operativo e decisionale;

- sistema informatico di gestione degli acquisti;

- reporting scritto ai vertici su operazioni di particolare valore, fino alla menzione delle stesse in CdA.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Reati societari

Si riporta di seguito l'elenco dei principali reati presupposto previsti dall'art. 25-ter, alcuni dei quali modificati dalla L. 68/2015 e trattati specificatamente nella seconda parte della presente sezione:

- 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.)1
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 e 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)
- Falso in prospetto (art. 2623 e 173-bis del d.lgs. n. 58/1998)
- Autoriciclaggio (art.648-ter.1 c.p.)

Si rammenta, per completezza, che il D. Lgs. 2 marzo 2023, n. 19, pubblicato in G.U. in data 7 marzo 2023, ha introdotto modifiche al D.Lgs. 231/2001, ed in particolare all'art. 25-ter (v. in Appendice). La norma in parola dà attuazione alla direttiva UE 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che a sua volta modifica la direttiva UE 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere. Di ciò si dovrà tenere conto in presenza di dette operazioni.

Attività sensibili

Le tipiche aree di attività nell'ambito delle quali è cioè astrattamente possibile la commissione delle fattispecie di reato di cui all'art. 25-ter del d.lgs. n. 231/2001 (attività sensibili), sono le seguenti.

Predisposizione, redazione e approvazione del bilancio, relazioni e comunicazioni sociali

Le attività in questione consistono nella raccolta ed elaborazione dei dati contabili, per la formulazione dei vari documenti previsionali e consuntivi: bilancio e conto economico annuale, situazioni consuntive infrannuali, budget annuale.
Oltre alle attività correnti, nell'attuale fase della vita societaria sono da considerarsi sensibili anche quelle attività che direttamente o indirettamente possano influire sulla veridicità delle situazioni di cui sopra,

1. Fattispecie riferita solo a società quotate nei mercati regolamentati.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

magari ponendo i presupposti - ad es. nella fase di ricerca di finanziamenti, di valutazione degli impegni per gli investimenti impiantistici ecc. - per la formulazione di dati e documenti non veritieri, da porre alla base delle varie situazioni contabili.
Le attività in questione sono effettuate sulla base delle responsabilità attribuite in azienda ai relativi livelli di responsabilità; la relativa documentazione, in forma scritta, è accuratamente conservata in appositi file cartacei o informatici, talché sia sempre possibile il riscontro tra i documenti ufficiali e la documentazione di supporto sulla base della quale gli stessi sono stati redatti; tutto l'iter di elaborazione, comprese le fasi di approvazione, avviene nel rispetto delle norme di legge, dei principi contabili, delle previsioni statutarie e del sistema di poteri e deleghe.
Ogni eventuale modifica dei dati contabili deve essere adeguatamente motivata, documentata per iscritto e autorizzata da chi, nell'ambito di detto sistema, ne abbia i poteri.
E' pertanto assicurata la trasparenza e la tracciabilità di tutte le operazioni.

Rapporti con il socio unico, con il Collegio Sindacale e con la società di revisione
Ci si riferisce a tutte quelle attività e adempimenti espletati a cura degli organi e delle strutture della società con le quali si forniscono al socio ed agli organi di controllo la documentazione e le informazioni necessarie per l'esercizio delle rispettive funzioni.
Tali rapporti sono intrattenuti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati; essi sono ispirati a criteri di trasparenza, veridicità e collaborazione;regolamentati in relazione: ai soggetti a ciò abilitati, alle modalità con cui si intrattengono i rapporti, che devono essere comunque ispirati alla massima collaborazione ed alla più totale trasparenza.

Convocazione, svolgimento e verbalizzazione dei CdA e delle assemblee
Anche queste attività sono effettuate esclusivamente dai soggetti a ciò abilitati, secondo le regole del codice civile e le norme dettate dall'organizzazione interna. Le attività di predisposizione e consegna della documentazione a supporto e di verbalizzazione sono eseguite con la massima riservatezza.

Gestione degli utili e delle riserve, operazioni sul capitale
Il processo consta delle attività finalizzate a gestire e formalizzare le operazioni sui risultati di esercizio e sul capitale. Sono preventivamente individuati i ruoli preposti alla predisposizione della documentazione, all'assunzione delle decisioni, regolamentate dal sistema di poteri e deleghe, al controllo della relativa correttezza e conformità alle norme di legge, alla corretta archiviazione e tenuta della documentazione.
Stante la particolare delicatezza propria delle attività suddette, sono scrupolosamente osservate le prescrizioni seguenti, in termini sia soggettivi (comportamenti) che oggettivi (punti di controllo a presidio della correttezza dei relativi processi).

Dal punto di vista soggettivo: oltre a quanto sopra già riportato, è particolarmente importante in questo caso, da parte di tutti i soggetti coinvolti nel processo di realizzazione e controllo delle attività di cui al presente

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

protocollo, il rispetto delle norme del Codice Etico di pertinenza. La relativa inosservanza è sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello.

Dal punto di vista oggettivo:

Tracciabilità. Tutti le fasi dei processi devono essere tracciabili; la documentazione deve essere predisposta per iscritto e correttamente conservata, a cura dei soggetti all'uopo preventivamente individuati ed espressamente incaricati/autorizzati.

Segregazione dei compiti. Sono preventivamente individuate, in base all'organizzazione aziendale, le figure deputate a predisporre le informazioni e la documentazione, quelle deputate al controllo e quelle deputate all'assunzione di decisioni.

Sistema di poteri e deleghe. Tutte le attività di cui al presente protocollo sono affidate alle figure che in esse intervengono sulla base del rigoroso rispetto del sistema di poteri e deleghe della società e dei ruoli ad esse attribuiti dall'organizzazione aziendale; le figure cui è demandato il controllo verificano il rispetto del sistema da parte dei soggetti che effettuano le attività.

Corruzione tra privati

Tale reato è stato introdotto nel perimetro 231 con l'art. 25-ter, lettera s-bis, che recepisce tra i reati presupposto l'art. 2635 c.c. 3° comma. In particolare, tale norma si riferisce ai rapporti con soggetti terzi quali appaltatori, fornitori di beni e/o di servizi, consulenti, clienti. In proposito, si deve notare che gli artt. 2635 e 2635-bis c.c. sono collocati nel Libro V, Titolo XI rubricato come "disposizioni penali in materia di società e di consorzi": alla luce di un'interpretazione di carattere sistematico, dovrebbero quindi essere esclusi dall'ambito di applicazione della norma i rapporti con le categorie di soggetti sopra esemplificati qualora si tratti di persone fisiche. Non può escludersi che tale interpretazione restrittiva sia da ritenersi corretta; peraltro, occorre cautela anche nei rapporti con le persone fisiche e, soprattutto, in quei casi *border line* in cui la persona fisica faccia parte di un'organizzazione o comunque con essa si identifichi, ad es. il professionista che faccia parte di un'associazione professionale (non può escludersi una interpretazione estensiva del termine "società") o si identifichi con una ditta individuale.
In epoca ancor più recente, detto reato è stato oggetto di ulteriori interventi legislativi: infatti il D. Lgs. 38/2017, in vigore dal 14.4.2017, ha modificato l'art. 2635 c.c. ed ha introdotto l'art. 2635-bis c.c. sopra citato (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.
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

I rapporti con detti soggetti (enti, società e persone fisiche come professionisti ecc.) dovranno essere inerenti all'oggetto sociale: sono pertanto vietate, sotto qualsiasi forma, sia la promessa che la dazione di beni o altre utilità che siano estranee all'oggetto sociale.
Detti rapporti dovranno essere tenuti dai soggetti a ciò deputati dall'organizzazione aziendale; le relative decisioni dovranno essere assunte nel rispetto del sistema di poteri e deleghe.
Inoltre, i rapporti con i terzi facenti parte delle categorie sopra elencate sono formalizzati per iscritto; la relativa documentazione è correttamente archiviata e conservata, così da integrare il requisito della tracciabilità.
Eventuali spese di rappresentanza o di sponsorizzazione, purché coerenti con l'oggetto sociale, devono sempre essere autorizzate secondo il sistema di poteri e deleghe.
Ogni erogazione verso fornitori, appaltatori, fornitori, consulenti e collaboratori in genere, è effettuata solo in base ad impegni contrattuali regolarmente assunti ed alla prestazione ricevuta, debitamente controllata da chi di competenza (segregazione dei compiti tra chi emette l'ordine o l'incarico, chi controlla la congruenza della prestazione, chi autorizza e chi effettua il pagamento), e non deve in alcun modo essere in relazione all'ottenimento di somme o altre utilità che non siano già previste nei rapporti contrattuali stessi.
Dovranno essere assicurata l'informazione sistematica all'OdV sugli eventi organizzati dalla società che abbiano contenuti di rappresentanza e sull'eventuale erogazione di contributi a titolo di sponsorizzazione verso soggetti terzi. Non sono ammesse dazioni di denaro o altra utilità verso clienti, a fini commerciali.
Qualora dovessero essere riscontrate anomalie rispetto alle prescrizioni contenute nel presente protocollo le stesse devono essere tempestivamente segnalate all'OdV, con le modalità previste dal Modello.
L'inosservanza delle suddette prescrizioni costituisce infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel presente Modello, e comporta l'irrogazione delle relative sanzioni.
Lo stesso vale per le norme del Codice Etico che siano riferite ai rapporti trattati nel presente protocollo, la cui inosservanza possa anche in astratto far configurare il rischio di commissione del reato presupposto di cui all'art. 2635 ed all'art. 2635-bis c.c.

Particolare attenzione deve essere prestata alle prescrizioni della presente sezione, con particolare riferimento alle operazioni contabili ed alle attività di formazione del bilancio, anche per la loro correlazione con il reato di autoriciclaggio, previsto dall'art.648-ter.1 del codice penale introdotto all'art. 25 octies del decreto decorrere dall'1 gennaio 2015 nel novero dei reati presupposto previsti dal D. Lgs. 231/2001; tale reato è trattato specificatamente nella sezione "Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio" alla quale si rimanda. Nell'area di attività trattata nella presente sezione, peraltro, potrebbero verificarsi condotte che, seppure non sufficienti ad integrare un reato a fattispecie complessa come l'autoriciclaggio, potrebbero crearne i presupposti: ciò nel caso in cui, qualora attraverso operazioni contabili volutamente artefatte e dati di bilancio consapevolmente non veritieri si appostassero illegittimamente delle somme che poi venissero reimpiegate o reinvestite, verrebbe a concretizzarsi, appunto, l'ipotesi di reato di auto riciclaggio.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification · ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification · ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino · PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise · GSI LUCCHINI

Modifiche al reato di false comunicazioni sociali

E' opportuno prendere in particolare considerazione le variazioni recentemente introdotte rispetto a detto reato, che nella storia del decreto è stato oggetto di varie modifiche e, da ultimo, ha di nuovo recuperato la sua natura originaria di delitto.

La L. 27 maggio 2015 n. 69, entrata in vigore dal 14 giugno 2015, ha apportato modifiche al reato di false comunicazioni sociali e alle altre norme del codice civile allo stesso collegate; con l'occasione, ha introdotto, 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) del D.Lgs.231/2001, precedentemente qualificato come contravvenzione, viene così qualificato come delitto, ed è riferito al reato-presupposto di cui all'articolo 2621 del codice civile così come sostituito dalla L. 69/2015, il quale 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."

La disposizione prevede 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 sanzione pecuniaria è stata aumentata, e va da 200 a 400 quote.

<u>Reato di false comunicazioni sociali commesso con fatti di lieve entità</u>

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

La sanzione pecuniaria a carico dell'azienda va da 100 a 200 quote.

<u>Reato di false comunicazioni sociali delle società quotate</u>

Detto reato 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.

Si riporta di seguito il testo dell'art. 12 della L. 69/2015:

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

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

a) l'alinea è sostituito dal seguente: «*In relazione ai reati in materia societaria previsti dal codice civile, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*»;

b) la lettera a) è sostituita dalla seguente: «*a) per il delitto di false comunicazioni sociali previsto dall'articolo 2621 del codice civile, la sanzione pecuniaria da duecento a quattrocento quote*»;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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.

Area amministrativa, finanziaria, societaria
Lo svolgimento delle attività svolte nelle aree amministrativa, finanziaria e societaria comporta in generale rischi che possono sia integrare di per sé i reati societari di cui all'apposita sezione, sia costituire i presupposti per la commissione di altri reati, come i reati verso la P.A., la corruzione tra privati, l'autoriciclaggio; per tale motivo, vale quindi la pena esaminare più da vicino le attività espletate in queste aree, al fine di tenere ben presente, ancorché con qualche ripetizione di quanto detto in altre sezioni, la vasta gamma di questi reati ed i relativi controlli a presidio e protocolli.

Redazione del bilancio annuale e delle situazioni periodiche infrannuali; rapporti con il CdA e con il Collegio Sindacale
I reati direttamente riferibili a queste aree di attività sono:

- falsità in bilancio, nelle relazioni e altre comunicazioni sociali
- impedito controllo
- indebita restituzione dei conferimenti
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve
- illecite operazioni sulle quote sociali
- operazioni in pregiudizio dei creditori
- indebita influenza sull'assemblea

ostacolo all'esercizio delle funzioni di autorità pubbliche di vigilanza.
L'alterazione o l'occultamento di dati sono modalità tipiche della commissione di questi reati.
Le fattispecie in cui si possono concretizzare condotte illecite tali da portare a responsabilità amministrativa della società sono molteplici.
Si enumerano di seguito quelle condotte che possono ritenersi tipiche.

- introduzione di partite passive fittizie, tali da aumentare surrettiziamente i costi con peggioramento del risultato economico rispetto alla realtà, ad es. allo scopo di ridurre l'imponibile fiscale; come noto, i reati tributari sono entrati solo recentemente nell'ambito di applicazione 231, ma una tale condotta, oltre a poter già integrare di per sé la fattispecie delle false comunicazioni sociali, può comunque porre le basi per l'appostamento illecito di somme ed il loro reimpiego, rischiando così di integrare il

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

reato di auto riciclaggio. Inoltre, l'eventuale conseguente peggioramento della situazione patrimoniale potrebbe essere strumentalmente utilizzato per sollecitare indebiti apporti di capitale da parte del socio;

- introduzione di partite attive fittizie, allo scopo di far apparire migliore della realtà il risultato economico e/o la situazione patrimoniale, allo scopo, ad es., di ottenere a favore della dirigenza premi di risultato altrimenti non dovuti, o di esporre in sede di CdA e di assemblea risultati economici migliori di quelli realmente conseguiti, a salvaguardia del management aziendale;

- alterazione o occultamento di dati e informazioni utili alle valutazioni degli organi deliberanti o di controllo;

- alterazione dei verbali delle riunioni del Consiglio per distorcere i contenuti delle deliberazioni.

Contabilità generale, liquidazione fatture e fatturazione attiva:

- omessa rilevazione contabile di partite attive o passive allo scopo di alterare i risultati della gestione;

- emissione di fatture passive per prestazioni non effettuate o per importi in eccesso rispetto all'ordine/contratto/prestazione effettivamente resa, e/o liquidazione delle stesse, al fine di ridurre il risultato economico o di fornire provviste occulte a terzi a fini corruttivi;

- emissione di fatture attive fittizie (per prestazioni non rese dalla società) o in eccesso rispetto alle prestazioni rese, al fine di non evidenziare perdite sul risultato economico o di accantonare somme a fini corruttivi;

- emissione di fatture attive per la fornitura di servizi per un importo inferiore o superiore a quello previsto dal contratto;

- mancato, insufficiente o eccessivo accantonamento a fondo rischi di crediti in sofferenza o di partite potenzialmente debitorie (ad es. cause in cui la società si convenuta) al fine di alterare il risultato economico;

- alterazione di dati contabili a fini di evasione o elusione fiscale, con possibile reimpiego delle somme indebitamente non versate (autoriciclaggio).

Sul piano soggettivo, le operazioni devono essere contraddistinte da trasparenza e veridicità dei dati; le condotte illecite sopra enumerate sono espressamente vietate.

Sul piano oggettivo, tutte le attività relative alla predisposizione di dati di bilancio, alla contabilità generale ed ai pagamenti devono essere:

- svolte esclusivamente ai soggetti a ciò deputati, i quali danno evidenza (mediante sigla o altra attestazione) del processo seguito per l'elaborazione dei dati;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- controllate ed inoltrate, sempre con evidenza scritta, dai livelli superiori;
- corredate dai supporti contrattuali attivi o passivi (ordini, incarichi, autorizzazioni o delibere in caso di liberalità o sponsorizzazioni);
- corredate dl benestare delle altre funzioni competenti (acquisti o utente in caso di fatture passive, area commerciale competente in caso di fatture attive).

Devono quindi essere osservati i seguenti principi di controllo:

- separazione dei ruoli fra chi richiede il pagamento, chi lo autorizza e chi lo effettua;
- rispetto dei livelli autorizzativi e dei limiti di spesa previsti dal sistema di deleghe;
- tracciabilità di tutti i passaggi e della documentazione che hanno contraddistinto le varie fasi del processo;
- le operazioni finali di autorizzazione al pagamento e di effettuazione del pagamento devono essere corredate della documentazione che ne costituisce la giustificazione (contratti, ordini, attestazione della effettività della prestazione), con relativa verifica di congruenza prima del pagamento;
- coincidenza fra il soggetto cui è stato affidato l'ordine con quello che ha emesso la fattura ed infine con il soggetto che incassa le relative somme, fatte salve ipotesi di cessione di credito, ove consentite e previa verifica della relativa regolarità;
- blocco automatico, previsto dal sistema, del pagamento di fatture prive di benestare;
- anche le fasi relative al ciclo attivo (incassi, relative registrazioni contabili) devono essere corredate dalla documentazione contrattuale (contratti, attestazione di consegna del prodotto), onde evitare discordanze che potrebbero essere ricollegate al tentativo di accantonamento di somme a fini illeciti.

Ai fini di cui sopra, è opportuno che il controllo di congruenza tra beni, prezzi e corrispettivi sia effettuato anche, in contraddittorio con altre funzioni, nelle fasi di pagamento e di incasso.
Si forniscono in proposito alcuni esempi determinanti, relativi sia al ciclo passivo che al ciclo attivo:

- l'eventuale inserimento (per dolo, negligenza o scarsa conoscenza) nell'elenco fornitori di soggetti non attendibili potrebbe determinare l'acquisto dagli stessi di beni di provenienza illecita a prezzi decisamente più bassi rispetto al mercato, rischiando di incorrere nel reato di ricettazione, e/o in quelli di riciclaggio e autoriciclaggio; oppure l'acquisto di beni a prezzi decisamente più elevati rispetto al mercato, ricollegabili ad ipotesi di corruzione a mezzo del fornitore in questione. E' quindi necessario che, oltre alla corretta gestione dell'inserimento nell'albo fornitori, dell'affidamento di ordini e della corretta determinazione dei prezzi da parte dell'ufficio acquisti, anche nella fase di pagamento si effettui un controllo di congruenza dei prezzi, in ossequio al principio del controllo da parte di una funzione su operazioni eseguite da altre funzioni (segregazione delle funzioni e dei compiti);

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- lo stesso dicasi per transazioni commerciali attive concluse con clienti non attendibili che comportino l'ottenimento di corrispettivi che si discostino notevolmente da quelli di mercato: tale circostanza potrebbe essere ricollegabile al tentativo di costituzione illecita di provviste, a seconda dei casi in azienda o presso il cliente, a fini corruttivi. Anche in questo caso, il controllo incrociato può essere utile per prevenire la commissione del reato;

- le azioni di recupero di crediti scaduti devono essere programmate, resocontate e controllate: il mancato recupero di crediti, infatti, potrebbe essere collegabile ad ipotesi corruttive condotte per il tramite del soggetto debitore. La programmazione del recupero dei crediti scaduti, pertanto, deve essere documentata e nota, ai fini del controllo incrociato, sia ai soggetti incaricati del recupero, sia alla funzione aziendale "titolare" del credito (commerciale in base ad ordini eseguiti, immobiliare per cessione di cespiti a titolo definitivo o provvisorio, legale o risorse umane a seconda che si tratti di crediti - spese legali, risarcimenti - derivanti da contenziosi o transazioni di carattere civile, amministrativo, penale o giuslavoristico).

Flussi finanziari

Anche la gestione dei flussi finanziari presenta particolari elementi di criticità, dal momento che il danaro è uno dei principali veicoli attraverso i quali è possibile la commissione di vari reati presupposto, oltretutto tra i più gravi: reati verso la P.A., corruzione tra privati, riciclaggio, autoriciclaggio.

Ciò è vero sia per i flussi in entrata che per i flussi in uscita.
Il processo di acquisizione delle risorse finanziarie necessarie passa attraverso la pianificazione del fabbisogno, sulla base delle previsioni di spesa, degli incassi e dei saldi dei conti.
Esso, pertanto, presuppone la correttezza dei dati suddetti, sia quelli noti all'interno della funzione competente (conti e condizioni), sia di quelli forniti da altre funzioni (previsioni di spesa e di incassi).
Questo in via ordinaria.
Per quanto riguarda la ricerca di finanziamenti a fini straordinari o di investimento, si deve distinguere tra fonti di finanziamento pubbliche e fonti private. Per quanto riguarda la prima fattispecie, particolarmente rilevante nella fase attuale della società, se ne è parlato nella sezione dedicata ai rapporti con la pubblica amministrazione, alla quale si rinvia, a proposito della relativa attività "progettuale". Anche la seconda ipotesi comporta comunque una serie di rischi, in particolare per quanto riguarda la corruzione tra privati.
A titolo di prevenzione di detti rischi, è necessario che:

- l'apertura e chiusura dei conti correnti bancari e/o postali sia sempre autorizzata dal vertice o da altra figura di primo livello a ciò specificatamente delegata;

- il complesso di attività che porta all'acquisizione di risorse finanziarie sia corredato dalla documentazione di supporto, debitamente validata dalle funzioni che la forniscono;

- la definizione del fabbisogno finanziario sia condivisa con dette funzioni, e sia avallata dal vertice.

Transazioni

La transazione è un evento del tutto particolare, a carattere eccezionale in quanto segue, in ogni caso ad una fase contenziosa o precontenziosa che costituisce comunque un momento patologico nella vita della società.

La transazione può avvenire nel corso di un giudizio, o al fine di prevenirne l'instaurazione.

A seconda della fase in cui si svolge e del soggetto con cui viene conclusa, possono cambiare le competenze all'interno dell'organizzazione aziendale (legale, risorse umane, acquisti, commerciale, amministrazione, finanza).

Essa viene anzitutto preceduta da una fase istruttoria, in cui si documentano, a cura della funzione competente, motivazioni, vantaggi e svantaggi. Anche in questa fase deve sempre intervenire il supporto di una funzione dotata di competenze giuridiche (legale o risorse umane), quando la funzione direttamente competente non sia una di queste due.

Nella sua conduzione, deve essere redatto a cura dei soggetti partecipanti (ivi compresi eventuali professionisti esterni) un sistematico reporting scritto su incontri e contatti.

A meno che non si tratti di transazione compresa nei poteri conferiti da procura speciale, essa deve essere preventivamente autorizzata dal vertice, nell'ambito dei limiti economici massimi assegnati. Anche nel caso che rientri nell'ambito della procura, dovrà comunque essere condivisa con il vertice quanto meno nelle linee generali e con riguardo al soggetto con cui viene conclusa.

Deve infatti tenersi presente che trattasi di una fattispecie potenzialmente a rischio reato, in quanto può nascondere, ad esempio, l'erogazione o l'abbuono di somme a terzi affinché questi si rendano veicolo di azioni corruttive.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Delitti contro la personalità individuale

Nell'art. 25-quinquies del decreto sono riportati i reati presupposto che danno luogo a questo illecito amministrativo.
Detti reati presupposto sono numerosi e di varia natura e sono riportati nel catalogo dei reati presupposto nell'Appendice del Modello.
Essi sono riferibili, in sintesi, a violenza sessuale, pedopornografia minorile, atti sessuali su minori, riduzione in schiavitù, tratta di persone ed al reato di caporalato.
Mentre il rischio di commissione dei reati in materia di violenza sessuale, pedopornografia e simili appare alquanto basso in società, tanto meno se nel suo interesse o a suo vantaggio, lo stesso non può dirsi, in astratto, per il reato di caporalato.
Infatti, in teoria non è da escludersi che una società, anche industriale, possa commettere questo tipo di reato (che sostanzialmente consiste nell'impiegare manodopera senza le tutele contrattuali e di legge) al fine di risparmiare sui costi retributivi, contributivi e assicurativi.
Comunque, lo sfruttamento del lavoro costituisce anche infrazione al Codice Etico, per cui è sempre sanzionabile ai sensi del Sistema Disciplinare.
Di seguito si enunciano i protocolli finalizzati alla prevenzione di questa categoria di reati:

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

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

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché auto riciclaggio. Indebito utilizzo e detenzione di mezzi di pagamento e trasferimento fraudolento di valori

La commissione di detti reati è ritenuta di particolare gravità dal legislatore, che ha previsto sanzioni pecuniarie particolarmente elevate (fino a 1000) quote e addirittura sanzioni interdittive.
Ciò richiede una particolare attenzione ai protocolli riportati nella presente sezione, oltre che a quella relativa ai reati societari.
Si descrivono di seguito i reati trattati nella presente sezione.
Riciclaggio (art. 648 bis c.p.). Consiste nella sostituzione, nel trasferimento o altre operazioni di denaro, beni o altre utilità, atte ad ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.
Ricettazione (art. 648 c.p.). Consiste nell'acquisto, ricezione o occultamento (o nel favorire tali condotte) di denaro o cose provenienti da attività delittuosa.
Impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art 648 ter c.p.). Consiste nell'impiego in attività economiche o finanziarie di denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.
Autoriciclaggio (art. 648-ter 1. c.p.)
Le premesse per la commissione di detti reati possono in astratto crearsi nelle seguenti aree sensibili:

- conferimento di incarichi, appalti, acquisti, consulenze;
- attività amministrative e finanziarie, pagamenti, incassi;
- rapporti economico-finanziari in generale.

In proposito, si prevedono le seguenti prescrizioni unitamente ai relativi controlli a presidio:

- deve essere adeguatamente e preventivamente verificata l'affidabilità della parte con cui si prevede di avviare rapporti di carattere economico-finanziario, e ciò sul piano industriale, commerciale e professionale a seconda della tipologia del soggetto, controllando se sia interessata da procedure concorsuali, procedimenti penali o quant'altro, se abbia effettiva consistenza d'impresa, verificandone le referenze e successivamente, in corso di rapporto, monitorando il permanere di tali requisiti;
- i pagamenti e gli incassi devono essere, di norma, effettuati e ricevuti tramite bonifico bancario, o in ogni caso tramite mezzi di pagamento tracciabili, come assegni circolari, assegni bancari, carte di debito; ciò allo scopo di rispondere al criterio della tracciabilità, che deve informare tutte le transazioni economico-finanziarie (v. anche sezione precedente);
- i pagamenti in contanti sono effettuati solo in via eccezionale, per piccole somme e comunque entro i limiti stabiliti dalla legge;
- le operazioni di pagamento ed incasso sono verificate/benestariate a cura del superiore gerarchico a ciò abilitato in base al sistema di deleghe, ed archiviate, con le relative attestazioni di verifica/benestare fornite da altro soggetto della struttura (in via normale da parte dell'utente della prestazione), unitamente a tutta la documentazione di supporto che ne costituisce il presupposto;
- viene regolarmente effettuato, in base al sistema di deleghe, il controllo di congruenza e inerenza tra incassi/pagamenti rispetto alle relative causali ed ai relativi importi;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- tutte le operazioni sono tracciabili;
- la struttura organizzativa prevede la segregazione dei compiti tra chi esegue le operazioni e chi esercita il controllo;
- il tutto avviene nel rispetto del sistema di poteri e deleghe;
- nel caso di acquisto di beni o servizi e di conferimento di incarichi, il tutto avviene nel rispetto delle specifiche procedure aziendali; particolare attenzione è dedicata ai casi di ripetitività nel tempo o di importi di particolare rilevanza;
- tutte le operazioni devono sempre rispettare il criterio del "valore normale", possibilmente sulla base di parametri oggettivi ove esistenti, come tariffe professionali, indici merceologici, valori medi offerti dal mercato.

Nelle transazioni economiche con il socio, ed in quelle eventualmente effettuate per conto del socio o unitamente allo stesso, oltre a quanto previsto ai punti precedenti, devono essere rispettate rigorosamente le norme statutarie relative all'oggetto sociale.

Autoriciclaggio

Dall'1 gennaio 2015 è entrata in vigore la L. 186/2014, che all'art. 3, comma 5 introduce nell'ambito del D. Lgs. 231/2001, modificando l'art. 25-octies, il reato di autoriciclaggio. 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 altresì il testo dell'art. 648-ter. 1 c.p.:

> Art. 648-ter. 1. - (Autoriciclaggio).
> Si applica la pena della reclusione da due a otto anni e della multa da euro 5.000,00 a euro 25.000,00 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 2.500,00 a euro 12.500,00 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

La norma presenta profili di rischio particolarmente rilevanti: ciò in quanto qualunque scorrettezza nelle operazioni contabili e di bilancio, nelle dichiarazioni fiscali o nelle operazioni commerciali dalle quali derivi l'occultamento o l'accantonamento di poste o comunque di somme di denaro può integrare gli estremi del reato di autoriciclaggio ove dette somme vengano reimpiegate o reinvestite. E' vero che il reato si perfeziona se la condotta è dolosa, e non colposa, come espressamente previsto dalla norma; spesso, però, il confine tra dolo e colpa grave non è così chiaro: si pensi a casi limite in cui sia difficile distinguere tra condotta colposa posta in essere, ad es., con colpa cosciente e condotta dolosa realizzata con dolo eventuale. Pertanto, particolare attenzione deve essere prestata, anche sotto questo profilo, all'allestimento dei controlli a presidio non solo previsti nella presente sezione, ma anche a quelli previsti per tutte le attività amministrative e contabili nella sezione "Reati societari" ed in quella dedicata alle aree amministrativa, societaria e finanziaria. nelle quali al reato di autoriciclaggio si fa comunque richiamo.
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 auto riciclaggio, nella misura in cui portino all'occultamento di somme.

Si deve tener presente che in materia di riciclaggio la norma principale di riferimento è costituita dal D. Lgs. 231/2007 (da non confondersi con il D. Lgs. 231/2001). Tale norma è stata successivamente modificata prima dal D.lgs. 90/2017, successivamente dal D. Lgs. 4 ottobre 2019, n. 125, che ha recepito la direttiva europea n. 2018/843.

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 **i**ndebito 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

E' altresì vietata la detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti.
E' pertanto fondamentale, al fine di evitare di incorrere nelle suddette condotte, introdurre nelle aree interessate strumenti di prevenzione e controllo affinché le stesse non vengano poste in essere o, se poste in essere, vengano tempestivamente individuate.
In proposito, è raccomandata la lettura del testo dell'art. 25-octies.1 del D. Lgs. 231/2001 e dei relativi rati presupposto, riportati in appendice.

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

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

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

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque attribuisce fittiziamente ad altri la titolarità o disponibilità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali o di contrabbando, ovvero di agevolare la commissione di uno dei delitti di cui agli articoli 648, 648 bis e 648 ter, è punito con la reclusione da due a sei anni.
Sulla base di detta norma, è vietato e punito la condotta fraudolenta con la quale si disponga il trasferimento fittizio ad altri soggetti di denaro ed altri beni allo scopo di aggirare mezzi di prevenzione patrimoniale come, ad esempio, la confisca, o di agevolare la commissione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed auto riciclaggio.
Sono pertanto pienamente validi i protocolli contenuti nel presente modello al fine di prevenire detti reati.
E' inoltre espressamente vietato il trasferimento di valori o altri beni ad altri soggetti ai fini illegittimi di cui sopra.
Fondamentali, a tali fini, sono la tracciabilità ed il controllo delle operazioni di trasferimento fondi a cura dei responsabili delle funzioni amministrative e finanziarie e dei Vertici,in ossequio al principio di segregazione dei compiti, l'esecuzione di tali operazioni solo a cura dei soggetti a ciò espressamente preposti in base alla struttura organizzativa ed al sistema di poteri e deleghe, nonché la firma congiunta per l'autorizzazione di operazioni di trasferimento fondi.

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

L'ampliamento dell'ambito di applicazione del D. Lgs.8 giugno 2001, n.231 ai delitti di omicidio colposo e lesioni colpose in materia di sicurezza sul lavoro.

Con il D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (denominato "Testo Unico" della sicurezza e che, così come modificato e integrato dal D. Lgs.106/2009 e s.m. e i., costituisce allo stato la fonte normativa di riferimento per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro), 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" sono entrati a far parte dell'ambito di applicazione del D.Lgs.8 giugno 2001, n.231.
Infatti, con la Legge 3 agosto 2007 n. 123 (Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia) e il D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (Attuazione dell' art. 1 L. 123/07 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), successivamente modificato ed integrato con il D. Lgs. 106/2009, nell'ambito di applicazione del D.Lgs.8 giugno 2001, n. 231 sono rientrati anche reati relativi alla violazione di norme antinfortunistiche, di salute ed igiene del luogo di lavoro. Con tale normativa è stato introdotto, nel corpo del D. Lgs.231/2001, l'articolo 25-septies che prevede, tra i reati presupposto della responsabilità dell'Ente, anche quelli sopra menzionati.
Vale la pena ricordare che l'introduzione di detti reati nel decreto costituì, a suo tempo, una innovazione di notevole portata. Infatti, inizialmente si stentava a comprendere come un reato colposo (quindi commesso per omissione o negligenza) potesse essere commesso nell'interesse o a vantaggio della società. E' successivamente stato chiarito, invece, che la mancata adozione di determinate misure di sicurezza o l'adozione di misure inferiori allo standard minimo (quindi condotta omissiva) può benissimo essere ricondotta ad un vantaggio della società in termini di risparmio di costi. Questo richiamo di carattere storico non è fine a se stesso, ma è fondamentale per comprendere quali sono le circostanze in cui questi reati possono essere commesse, e quindi ad adottare efficaci misure preventive.
Il testo dell'art. 25 *septies*, con la descrizione delle suddette fattispecie delittuose, è riportato nell' appendice del presente Modello.
Si riportano qui di seguito le norme di riferimento dalle quali sono regolate le fattispecie di cui all'art. 25 *septies*.

Art. 589. Omicidio colposo.

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni.
Se il fatto è commesso nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.
Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.

Art. 590. Lesioni personali colpose

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.
Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.
Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.
Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi nell'esercizio abusivo di una professione per la quale è richiesta una speciale abilitazione dello Stato o di un'arte sanitaria, la pena per lesioni gravi è della reclusione da sei mesi a due anni e la pena per lesioni gravissime è della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni.
Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.
Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.

Art 583 c.p. - Circostanze aggravanti
"La lesione personale è grave e si applica la reclusione da tre a sette anni:
1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo.
La lesione personale è ***gravissima****, e si applica la reclusione da sei a dodici anni, se dal fatto deriva:*
1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
2) la perdita di un senso;
3) la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare , ovvero una permanente e grave difficoltà della favella.
Aree sensibili
Si è proceduto ad una puntuale analisi delle situazioni e delle attività che potenzialmente comportino rischio di reato in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e salute dei lavoratori. Sul piano generale sono anzitutto da ritenersi tali le situazioni e le attività direttamente o indirettamente connesse agli adempimenti in materia; di seguito si elencano le principali:

- nomina e adeguatezza delle figure chiave in materia di sicurezza previste dalla normativa;
- redazione, adeguatezza e aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e del DUVRI;
- verifica dell'esistenza e adeguatezza dei relativi presidi;
- adeguatezza del piano di sicurezza;
- adeguatezza delle procedure in materia;
- adeguatezza dei dispositivi di protezione individuale (DPI);
- adeguatezza dei sistemi di controllo circa l'effettivo utilizzo dei DPI;
- manutenzione attrezzature di lavoro, immobili, impianti, apparecchiature ecc.;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- controllo circa l'efficacia del sistema di manutenzione;
- Idem per quanto riguarda le norme ed i dispositivi antincendio;
- informazione ai dipendenti sui rischi, sulle corrette pratiche di lavoro, sull'uso dei DPI e sui sistemi di sicurezza;
- verifica circa l'effettività e l'efficace erogazione di tali informazioni;
- adeguatezza azioni e programmi di formazione/informazione in materia;
- verifiche sullo stato di salute dei lavoratori, visite periodiche;
- indagini sanitarie sugli ambienti di lavoro;
- dotazioni sanitarie;
- gestione contratti e rapporti con fornitori e consulenti esterni in materia di sicurezza;
- adeguatezza controlli delle forniture di materiali connessi alla sicurezza (es. DPI, ecc.).

Con specifico riferimento all'oggetto sociale della società, si individuano, oltre ovviamente alla funzione sicurezza, le seguenti aree sensibili a rischio reato:

- produzione;
- manutenzione ed impianti;
- impiego di imprese terze;
- attività di ufficio;
- gestione del personale.

Il sistema di sicurezza della società è costruito in conformità ai più avanzati standard internazionali (British Standard OHSAS 18001:2007), ritenuti dal T.U. in materia requisito tale da conferire, almeno in fase di prima applicazione, idoneità al Modello per la prevenzione dei reati presupposto qui trattati.

Il sistema procedurizza tutte le attività e gli adempimenti necessari, rispetto al cui adempimento prevede un efficace complesso di controlli, con un elevato grado di responsabilizzazione degli agenti; è altresì curato un puntuale aggiornamento sulla base dei dati dell'esperienza, dell'evoluzione legislativa e dell'evoluzione tecnologica: ciò al fine di adeguarsi ad una giurisprudenza di merito e di legittimità ormai consolidata, secondo la quali ai fini di una corretta applicazione ed interpretazione dell'art. 2087 c.c. non è sufficiente rispettare le normative relative alle misure di sicurezza, ai dispositivi di protezione individuale ecc., ma i mezzi di prevenzione devono tener conto dei risultati dell'evoluzione tecnologica (in relazione anche all'evoluzione in campo medico), anche nel caso che questi non siano ancora stati recepiti dal legislatore in termini di prescrizioni o divieti.

Al sistema di sicurezza della società così costituito il Modello fa pertanto espresso rinvio, nel senso che le prescrizioni, i divieti, le regole di comportamento ivi contenute hanno un grado di cogenza pari a quello dei protocolli contenuti nel Modello, e la loro inosservanza equivale a mancato rispetto del Modello, con le relative conseguenze in termini di applicabilità del sistema disciplinare e delle relative sanzioni.

Fermo restando detto rinvio, si delineano di seguito le linee principali che costituiscono il sistema di sicurezza della società.

Le principali figure previste dalle vigenti norme di legge sono:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Datore di Lavoro

Trattasi, a norma dell'art. 2 comma 1 lett. b) del D. Lgs. 81/2008, del soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Come già detto nella parte generale, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, la carica di Datore di Lavoro è stata attribuita espressamente in capo ad uno dei due Consiglieri di Amministrazione esecutivi, in relazione al suo ruolo di COO - Chief Operating Officer, 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.

In base all'art. 17 del D. Lgs. 81/2008, i compiti del datore di lavoro che non possono costituire oggetto di delega sono:

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'art. 28;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Dirigente

Detta figura è definita dall'art. 2, comma 1 lett. d) del D. Lgs. 81/2008 ed è costituita dal soggetto che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Preposto

L'art. 2 comma 1 lett. e) definisce preposto colui che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (ad es.: responsabile di reparto, capo turno, responsabile di un ufficio ecc.).

Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

In base all'art. 2 comma 1 lett. f), il RSPP è il soggetto in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, designato dal datore di lavoro, al quale risponde, al fine di coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

In base all'art. 33 del D. Lgs. 81/2008, il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali (SPP) provvede:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'art. 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla prevista riunione periodica (art.35);
- a fornire ai lavoratori le dovute informazioni (art. 36).

Medico competente
Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett h) trattasi del medico che, essendo in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38, 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 D. Lgs. 81/2008.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS)
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è - ai sensi dell'art 2 comma 1 lett. i) - il soggetto eletto o designato per rappresentare i lavoratori in relazione agli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Delega di funzioni
L'art. 16 del D. Lgs. 81/2008 ha espressamente previsto la possibilità di conferire, da parte del datore di lavoro, nell'ambito del sistema di sicurezza, sul presupposto logico dell'impossibilità, per il datore di lavoro, di provvedere personalmente a tutti gli adempimenti, le attività ed i controlli in materia. Ciò è tanto più vero in aziende di grandi dimensioni e ad organizzazione complessa come quella di JSW Steel Italy Piombino.
Tale norma è, tra l'altro, coerente con quanto previsto dall'art. 30, 3° comma del D. Lgs. 81/2008, secondo il quale il sistema deve essere caratterizzato da una ripartizione formale dei compiti e delle attribuzioni.

Il citato art. 16 così recita:

"*La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:*

a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;

b) che il delegato possegga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

Alla delega di cui al comma I deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al periodo precedente non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate."

Le figure previste e sopra elencate sono state tutte nominate in azienda, sulla base dei ruoli organizzativi ricoperti e dei requisiti professionali di cui sono in possesso.

Come si è detto, il sistema di sicurezza della società è definito sulla base del British Standard OHSAS 18001:2007, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 ai fini dell'idoneità del sistema stesso ai fini della prevenzione dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25-septies del D. Lgs. 231/2001 e dei relativi reati presupposto.
In linea generale, esso definisce le norme di comportamento fondamentali in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro e gli obblighi di carattere generale in materia, sia gli adempimenti organizzativi ed operativi richiesti dalla disciplina in vigore.

Norme di comportamento
Tutti i destinatari sono tenuti a conoscere e a rispettare, in funzione delle attività rispettivamente svolte, gli obblighi di legge e quelli previsti dal sistema adottato dalla società ai fini della prevenzione di infortuni e/o malattie professionali.

La violazione di detti obblighi costituisce infrazione al Modello e comporta, conseguentemente, l'applicazione dei provvedimenti e delle sanzioni previste dal sistema sanzionatorio del Modello stesso.

I principali criteri da adottare nei comportamenti posti alla base del sistema di sicurezza aziendale sono:

- evitare e prevenire rischi e/o combatterli alla fonte;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- Seguire l'evoluzione tecnologica, sia eliminando i fattori di rischio dalla stessa individuati, sia introducendo le misure di protezione, sotto forma di miglioramenti impiantistici e di dotazioni di DPI, ritenute più efficaci;

- individuare, anche sulla base dell'esperienza, fasi di lavorazione e/o situazioni di potenziale o effettiva pericolosità, intervenendo con modifiche di pratiche operative o modifiche impiantistiche per eliminarli o attenuarne il grado di rischiosità;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Obblighi dei lavoratori

Il complesso normativo introdotto dai decreti legislativi che regolano la materia dedica particolare attenzione alla responsabilizzazione dei lavoratori, sul presupposto che il lavoratore è il primo custode della propria incolumità, fermi restando tutti gli obblighi posti in capo al datore di lavoro ed alle figure da lui nominate.

Pertanto, tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni contenute nell'art. 20 del D. Lgs. 81/2008.

In particolare, i lavoratori devono:

- prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella dei colleghi presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere le conseguenze delle loro azioni o omissioni, conformemente alla loro formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro;

- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi a loro disposizione, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, fermo restando l'obbligo di adoperarsi e collaborare per eliminare o attenuare le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla legge o comunque disposti dal medico competente.

Valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione

Tutti i rischi cui sono esposti i lavoratori a causa ed in occasione dello svolgimento delle mansioni attribuite devono essere oggetto di attenta valutazione.

In proposito, è predisposto, approvato ed attuato il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) che deve contenere:

- una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività lavorativa, nella quale siano specificati 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 dei ruoli 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 deve altresì rispettare le indicazioni previste da norme specifiche sulla valutazione dei rischi ove concretamente applicabili.

Ai fini della redazione del DVR deve essere previamente consultato il RLS.

Il DVR è custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi.

La valutazione dei rischi deve essere aggiornata costantemente in relazione ai mutamenti organizzativi, produttivi o impiantistici rilevanti ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il DVR deve essere consegnato o comunque reso disponibile al personale interessato per quanto di competenza.

E' redatto il DUVRI in tutti i casi in cui si verifichino rischi da interferenza.

A presidio dei rischi individuati nel DVR e nel DUVRI devono essere adottate idonee misure di prevenzione e protezione.

Le misure di prevenzione e protezione devono essere aggiornate in relazione ai mutamenti organizzativi, produttivi e impiantistici che hanno rilevanza ai fini della salute e della sicurezza sul lavoro ovvero in relazione al grado di evoluzione tecnologica.

Ai lavoratori devono essere dati in dotazione i DPI necessari e adeguati alle mansioni svolte, sentito il RSPP.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

I DPI devono essere sottoposti a revisione e manutenzione periodica, oppure sostituiti quando non siano più idonei a svolgere adeguatamente la loro funzione.
Tutta l'attività di valutazione dei rischi, predisposizione delle misure di prevenzione e protezione e di consegna dei DPI deve essere documentata e conservata in modo da rispondere al principio della tracciabilità.

Standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, movimentazioni carichi, ecc.
Sono adottate specifiche procedure finalizzate a garantire la sicurezza degli impianti, delle attrezzature e dei luoghi di lavoro; in particolare le procedure riguardano:

- la manutenzione, pulitura e controllo periodico dei luoghi, degli impianti e delle attrezzature di lavoro;
- le norme generali di igiene nelle aree di lavoro e nelle aree operative;
- le vie di circolazione e le uscite di emergenza;
- i dispositivi antincendio;
- la fuoriuscita di sostanze liquide e/o gassose;
- le misure di primo soccorso;
- l'utilizzo e la manutenzione dei DPI;
- le modalità di archiviazione e stoccaggio di prodotti e merci;
- la gestione dei rifiuti, ivi compresi quelli derivanti da attrezzature elettroniche.

La manutenzione e le attività di controllo devono essere documentate e archiviate.
Devono essere adottate procedure finalizzate a garantire la sicurezza dei lavoratori con riferimento all'esposizione a specifici rischi tra cui:

- videoterminali;
- agenti fisici;
- agenti chimici;
- agenti biologici;
- agenti cancerogeni;
- amianto;
- atmosfere esplosive;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- movimentazione manuale dei carichi;
- gestione rifiuti, ivi compresi quelli derivanti da attrezzature informatiche (ad es. toner).

Tutta l'attività deve essere documentata e tracciata; i relativi documenti devono essere adeguatamente conservati.

Gestione delle emergenze (primo soccorso, incendi, ecc.)
Devono essere definiti i piani di intervento in caso di situazioni di emergenza e di pericolo grave per i lavoratori (es. evacuazione, pronto soccorso, gestione incendi, etc.).
Deve essere specificatamente regolamentata la gestione delle cassette di pronto soccorso o dei kit di primo soccorso, definendo i relativi ruoli.
Le dotazioni di primo soccorso devono essere allocate in posizioni note e facilmente accessibili, e costantemente reintegrate in modo tale da garantire in ogni momento la loro completa ed efficace disponibilità.
Sono allestiti presidi antincendio adeguati a prevenire l'insorgere di incendi e comunque, nel caso si verifichino, a limitarne le conseguenze.
I presidi antincendio sono soggetti a controlli periodici e sottoposti ad adeguata manutenzione.
Sono predisposti piani di evacuazione attraverso la programmazione degli interventi e l'adozione di provvedimenti/istruzioni affinché i lavoratori possano, in caso di pericolo grave ed immediato, abbandonare tempestivamente la posizione di lavoro e mettersi al sicuro.
Sono periodicamente effettuate prove di evacuazione.
Tutte le fasi e le attività relative alla gestione delle emergenze deve essere documentata, tracciata e conservata.

Deleghe, nomine delle figure previste dalla legge, budget e spese
Sono formalmente individuate ed ufficialmente investite le figure previste dalla legge alle quali vengono conferite deleghe ed attribuite responsabilità specifiche in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.
L'idoneità sotto il profilo professionale specifico di questi soggetti è prerequisito fondamentale per la loro individuazione e la loro nomina.
Le figure in questione sono comunicate con idonei sistemi di informazione a tutti i lavoratori interessati, in modo che chiunque sia in grado di colloquiare con loro al fine di richiedere e fornire informazioni, segnalare anomalie ecc.
I delegati in materia di sicurezza effettuano una sistematica attività di raccolta dati e di reporting verso le varie funzioni interessate ed, in ultima analisi, verso il datore di lavoro.
Il sistema di deleghe prevede che i poteri di spesa conferiti siano adeguati alle esigenze aziendali in materia di sicurezza e salute dei lavoratori. In proposito, viene predisposto annualmente un budget a ciò destinato.
Il sistema di poteri e deleghe prevede le modalità di intervento in termini di spesa in caso di necessità e urgenza, in modo da poter far tempestivamente fronte a casi imprevisti e che comportino rischi imminenti

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

alle persone ed agli impianti anche in deroga ai poteri ordinari ed ai limiti stabiliti dal budget, salvo ratifica a fronte di idonea motivazione adeguatamente documentata.
Tutta la documentazione relativa al sistema organizzativo in materia di sicurezza e salute (deleghe, procure, nomine, report, interventi sia ordinari che in situazioni di urgenza) è sistematicamente aggiornata e adeguatamente conservata.

Sorveglianza sanitaria
Vengono eseguite visite ed accertamenti periodici, sulla base di un programma redatto tenendo conto delle indicazioni di legge, al fine di verificare lo stato di salute e l'idoneità dei lavoratori allo svolgimento della mansione affidata, in particolare per i lavoratori esposti a rischi specifici.
Il lavoratore ha l'obbligo di sottoporsi a detti accertamenti, pena l'adozione di misure specifiche, ivi comprese sanzioni disciplinari.
In caso di accertata inidoneità, o specifica rischiosità della permanenza del lavoratore sulla posizione di lavoro ricoperta in funzione del suo stato di salute, il lavoratore viene esonerato da quella posizione di lavoro; la direzione risorse umane, di concerto con le funzioni operative, tratterà il caso secondo i criteri che sovrintendono alla gestione del personale, nel rispetto delle norme di legge e del codice etico.
Sono tenuti incontri periodici con l'RSPP.
Tutta l'attività relativa alla sorveglianza sanitaria è documentata e adeguatamente conservata, fatta salva l'osservanza della necessaria riservatezza in relazione ai dati sensibili.

Informazione e formazione dei dipendenti della società, dei lavoratori di imprese terze e di altri soggetti
Sono organizzati periodicamente specifici corsi di formazione aventi ad oggetto la sicurezza e salute dei lavoratori, in funzione delle necessità rilevate, dell'eventuale ingresso di nuovi assunti, di variazioni impiantistiche ecc.
Obiettivi primari dei corsi sono quelli di sviluppare nei lavoratori la massima sensibilità alla sicurezza propria e dei colleghi di lavoro, rendere loro noti i rischi cui sono esposti e fornire loro le conoscenze per prevenirli, anche mediante l'approfondimento delle informazioni correntemente ricevute in azienda.
I corsi possono avere carattere generale o essere mirati a specifiche lavorazioni o a specifiche figure professionali, a figure cui siano affidati compiti operativi ed a quelle che ricoprono ruoli di coordinamento.
I corsi di formazione, dei quali all'esito devono essere valutati e registrati i risultati, riguardano:

- i rischi specifici cui sono esposti i lavoratori in funzione delle mansioni svolte;
- il corretto utilizzo di macchine, attrezzature e dispositivi di protezione individuale;
- le misure di prevenzione e protezione adottate dalla Società;
- processi produttivi;
- schemi organizzativi;
- norme interne e procedure operative;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- piani di emergenza;
- l'assetto organizzativo della Società, in particolare per quanto riguarda i ruoli connessi con la sicurezza ed i relativi compiti e responsabilità;
- le norme di legge, le normative interne e le procedure connesse alla sicurezza.

Sono previste metodologie di monitoraggio circa i risultati dei corsi in termini di efficacia nei confronti dei partecipanti, anche in funzione della programmazione delle attività formative successive.
Particolare attenzione viene rivolta al profilo dei docenti cui vengono affidate le attività didattiche dei corsi.
Le attività relative alla formazione in materia di sicurezza sono documentate e tracciate; la relativa documentazione è adeguatamente conservata.

Ai lavoratori delle imprese appaltatrici vengono fornite, in forma scritta e con i requisiti della tracciabilità, tutte le informazioni relative ai rischi presenti nell'area e nella sfera di attività in cui deve essere resa la loro prestazione, nonché alle misure di sicurezza previste e ai DPI necessari.
E' altresì fornita una opportuna informativa in materia di sicurezza, con l'evidenziazione dei rischi attinenti le aree in cui accedono, ai soggetti che occasionalmente o periodicamente si recano presso i luoghi di lavoro, come: consulenti, clienti, fornitori, tecnici degli enti ispettivi esterni, visitatori in genere. In caso di accesso sugli impianti, detti soggetti vengono inoltre dotati dei necessari DPI (generalmente caschi).

Tutta l'attività di formazione ed informazione deve essere documentata e adeguatamente conservata.

Attività di verifica e controllo
Tutti i soggetti che coordinano l'attività di altri lavoratori hanno il compito di verificare sistematicamente:

- la disponibilità e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e protezione;
- la dotazione ai lavoratori di DPI adeguati alla mansione assegnata;
- il corretto utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori;
- l'adeguatezza nel tempo delle procedure/piani di intervento adottati a fini di prevenzione.

Le segnalazioni effettuate dai RLS devono essere tenute in adeguata considerazione, e ad esse deve essere dato adeguato riscontro.
Tutta l'attività di vigilanza e controllo deve essere documentata e correttamente conservata, ai fini della tracciabilità.

Attività affidate a terzi (appaltatori, fornitori, collaboratori, professionisti, lavoratori autonomi)
L'affidamento è effettuato, nel rispetto delle procedure e dei poteri aziendali, previa verifica - in conformità delle norme di legge e delle prescrizioni aziendali - dell'idoneità tecnico-professionale dei soggetti affidatari in relazione alle attività oggetto dell'affidamento stesso.

Sono assicurati la cooperazione ed il coordinamento nell'adozione di misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro, nonché dai rischi connessi alle interferenze tra i lavoratori delle diverse imprese che eseguono i lavori, e tra essi ed i lavoratori dipendenti della società.
E' elaborato il DUVRI, nel quale sono indicate le misure adottate, atte ad eliminare o, qualora ciò non risulti possibile, minimizzare i rischi derivanti da interferenze. Il DUVRI è allegato a ciascun contratto di appalto, per il quale sono stati rilevati i rischi di interferenza. La relativa documentazione è conservata e correttamente archiviata.
Nei contratti di appalto a terzi sono espressamente previsti i costi relativi alle misure di sicurezza.

Modalità di commissione dei reati
I reati richiamati nella presente sezione (omicidio colposo - lesioni personali gravi e gravissime) sono ritenuti dl legislatore di particolare gravità.
Trattandosi di reati colposi, le modalità di commissione sono riconducibili al mancato rispetto delle norme e procedure in materia di sicurezza da parte degli addetti e/o dei preposti; si ricorda però che non è sufficiente rispettare i divieti di legge, ad es. nell'utilizzo di determinate sostanze, ma occorre tener conto dell'evoluzione tecnologica (in senso lato, e quindi anche dal punto di vista medico), per cui si dovrà evitare l'uso di determinate sostanze o l'esposizione ad eventuali agenti che, pur non essendo ancora vietati dal legislatore, siano ormai ritenuti universalmente rischiosi dalla scienza medica: in proposito, si rammenta l'esempio dell'amianto, per l'esposizione al quale i datori di lavoro sono sanzionati (a seconda dei casi penalmente o civilmente) anche per i periodi anteriori al divieto di legge, che data dal 1992.
Dato che si entra in ambito 231 solo nel caso le condotte illecite siano correlate ad un interesse o vantaggio per la società, è evidente che tale vantaggio si concretizza in un interesse economico, consistente nel risparmio nel mancato acquisto di dispositivi e meccanismi, o nella mancata modifica di pratiche operative rischiose o di parti di impianto, o nella loro mancata manutenzione. In questi casi, sono da tenere particolarmente monitorate le fasi decisionali correlate a tali acquisti o interventi, come pure il momento dell'acquisto, e la fase di utilizzo.
Un'altra modalità di commissione può consistere nella mancata nomina delle figure previste dalla legge, o nella mancata o insufficiente redazione e diffusione dei documenti parimenti previsti dalla legge.
Altrettanto critico è l'aspetto relativo alla dotazione ed all'utilizzo effettivo da parte dei lavoratori dei DPI: il mancato controllo di tali adempimenti può portare, nel caso si manifesti un evento suscettibile di comportare conseguenze in termini di decesso o grave lesione del lavoratore, a ravvisare l'illecito amministrativo a carico della società, ove ad es. tale mancato controllo sia attribuibile a carenze di organico nel personale di coordinamento.

Responsabili e prescrizioni
Le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono attribuite alle seguenti figure:

- datore di lavoro;
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- medico competente;
- dirigenti;
- preposti.

Peraltro, come accennato più volte, i relativi reati presupposto possono essere commessi anche, magari in concorso con le figure suddette, da soggetti operanti in altre aree, quali:

- acquisti, in caso di acquisto di DPI e mezzi protettivi in generale non corrispondenti alle norme o comunque non idonei;
- risorse umane, in caso di mancata attenzione alle modalità di diffusione delle necessarie informazioni in materia, di mancata organizzazione dei corsi in materia di sicurezza dei quali sia emersa la necessità;
- amministrazione, sempre in caso di indebito risparmio, attraverso pressioni od ostacoli sugli altri operatori, su meccanismi e dispositivi necessari ai fini della sicurezza.

Il sistema dei controlli a fini di prevenzione dei reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro si basa anzitutto sull'apposito sistema cui si fa espresso rinvio, sulle procedure, norme, prescrizioni e divieti ivi contenuti.
Il sistema, elaborato nel rispetto della vigente normativa di legge, è sistematicamente aggiornato e integrato, nelle sue componenti, ogni qual volta ne emerga la necessità sulla base di eventi anomali eventualmente verificatisi, di modifiche impiantistiche, di modifiche legislative.
Come detto, i ruoli e le responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono attribuiti formalmente ed ufficialmente, e sono rese note a tutti i soggetti interessati, sia interni che esterni nei casi previsti (v. ASL, servizio ispettivo della DTL ecc.), mediante adeguate modalità di comunicazione.
Sono redatti e adeguatamente diffusi i documenti previsti dalle norme (DVR, DUVRI ecc.).
Sono redatti e comunicati agli interessati rapporti periodici sull'andamento degli infortuni e degli incidenti sul luogo di lavoro, sulla base dei quali vengono se del caso effettuate modifiche alle procedure o ai dispositivi ed alle misure di prevenzione.
Tutta la documentazione in materi di sicurezza è adeguatamente conservata e aggiornata in funzione dell'andamento generale degli incidenti, degli infortuni o di modifiche organizzative e produttive che incidano sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

Cogenza delle prescrizioni contenute nella presente sezione
Le prescrizioni contenute nella presente sezione hanno carattere obbligatorio nei confronti di tutti i soggetti destinatari del modello.
L'inosservanza di tali prescrizioni (sia che si riferisca ai contenuti del Modello stesso, sia a disposizioni cui lo stesso rinvia - come le procedure -, in quanto parte del sistema di gestione della sicurezza e della salute dei

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

lavoratori) costituisce pertanto violazione del Modello ed è quindi sanzionata secondo quanto previsto dal sistema disciplinare del Modello.

Sistema sanzionatorio
La violazione dei Protocolli ovvero delle procedure emanate in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, saranno sanzionate secondo quanto previsto dal sistema sanzionatorio. Pertanto, quest'ultimo deve leggersi in combinato disposto con le indicazioni contenute nella presente sezione, al fine di identificare in modo dettagliato i precetti comportamentali, la cui violazione da luogo all'applicazione di una sanzione disciplinare secondo le modalità ivi previste.

Verifiche dell'Organismo di Vigilanza
I compiti dell'Organismo di Vigilanza, le verifiche e le modalità con cui si svolgono sono indicati nello Statuto dell'Organismo stesso, cui si rinvia.

Rapporti con l'Organismo di Vigilanza (OdV)
All'OdV, ferme restando le verifiche in materia alle quali lo stesso intenda autonomamente procedere, sono trasmesse le norme, procedure e disposizioni aziendali in materia di sicurezza; sono comunicate le nomine delle figure destinatarie di deleghe o incarichi in materia e, tempestivamente, le relative variazioni; sono inviate, sistematicamente e periodicamente, le situazioni statistiche in materia di sicurezza, con l'indicazione degli infortuni, degli incidenti più gravi, degli eventuali provvedimenti adottati. In caso di eventi di particolare rilievo, all'OdV sono trasmesse le relative informazioni con la massima tempestività, anche al di fuori della periodicità stabilita.

All'OdV devono inoltre essere trasmesse segnalazioni da chiunque riscontri anomalie nella gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori tali da costituire violazioni del Modello, delle procedure, delle prescrizioni e dei divieti in materia.

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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.

Si riportano di seguito alcune norme che è opportuno tenere sempre presenti nella gestione delle attività in materia di sicurezza.

D.Lgs.81/2008

Art. 25. Obblighi del medico competente

1. Il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute", secondo i principi della responsabilità sociale;

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati;

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni

lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria; tale cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e la trascrizione dei relativi risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico competente;

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo del 30 giugno 2003 n.196 (oggi D. Lgs. 101/2018), e con salvaguardia del segreto professionale;

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce le informazioni necessarie relative alla conservazione della medesima; l'originale della cartella sanitaria e di rischio va conservata, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

196 (oggi D. Lgs. 101/2018)*, da parte del datore di lavoro, per almeno dieci anni, salvo il diverso termine previsto da altre disposizioni del presente decreto*;

e-bis) in occasione della visita medica preventiva o della visita medica preventiva in fase preassuntiva di cui all'articolo 41, richiede al lavoratore di esibire copia della cartella sanitaria e di rischio rilasciata alla risoluzione del precedente rapporto di lavoro e ne valuta il contenuto ai fini della formulazione del giudizio di idoneità, salvo che ne sia oggettivamente impossibile il reperimento;

f) Lettera soppressa dall'art. 15 del D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41 e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria;

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori;

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi;

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria;

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e requisiti di cui all'articolo 38 al *Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali* entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

n-bis) in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, comunica per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, per l'adempimento degli obblighi di legge durante il relativo intervallo temporale specificato.

D.Lgs.81/2008

Art. 33. Compiti del servizio di prevenzione e protezione

1. Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

a) 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;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

2. I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.

3. Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.

Art. 36. Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;

c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;

d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose82 sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettere *a)* e al comma 2, lettere *a)*, *b)* e *c)*, anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 300.

Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1. L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente: «Art. 25-*septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro).*- 1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».

Art. 30.

Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni

Dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull' attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Reati ambientali - "Ecoreati"

Tali reati sono stati introdotti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 con l'art. 25-undecies, ad opera del D. Lgs. 121/2011, che ha recepito le seguenti direttive europee: la direttiva n. 2008/99/CE in materia di reati ambientali, e la direttiva n. 2009/123/CE in materia di inquinamento provocato da navi.
Inoltre, nel 2015, la gamma dei reati in materia ambientale si è ampliata, con l'introduzione di quelli che sono stati comunemente definiti come "ecoreati", per la loro portata generale ed il loro impatto sull'ecosistema. Questa categoria di reati viene trattata nella seconda parte della presente sezione, mentre qui di seguito si elencano le norme relative ai principali reati-presupposto preesistenti al citato intervento legislativo del 2015:

1. D. Lgs. 152/2006 (c.d. testo unico dell'ambiente) e s. m. e i., ed in particolare:
   - art. 137 (scarichi non autorizzati di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose);
   - art. 256 (gestione di rifiuti non autorizzata);
   - art. 257 (inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali e delle acque sotterranee);
   - art. 258 (violazione degli obblighi e falsità dei certificati);
   - art. 259 (traffico illecito di rifiuti);
   - art. 260 (attività organizzate per il traffico illecito dei rifiuti);
   - art. 260 bis (reati di falso relativi al SISTRI, ossia al sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti);
   - 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 successive modificazioni e integrazioni (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).

La tipologia dell'azienda, la sua dimensione e la sua complessità dal punto di vista delle installazioni impiantistiche e dei processi produttivi fanno sì che, come per i reati relativi alla sicurezza sui luoghi di lavori,

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

anche il rischio di commissione dei reati in materia ambientale risulti alquanto elevato ed anzi intimamente connaturato all'oggetto sociale ed all'attività aziendale.
L'azienda si è dotata, allo scopo, di procedure e sistemi di controllo in linea con i più avanzati standard internazionali, ai quali il presente Modello fa espresso richiamo. Ne consegue che le infrazioni a detto sistema sono equiparate ad infrazioni al Modello, sotto tutti i profili.
Le aree sensibili in materia ambientale sono, con tutta evidenza, anzitutto quelle relative alle attività produttive, con riguardo ai rifiuti prodotti, agli scarichi in acqua e in aria ed, in generale, nell'ambiente; quelle relative alla manutenzione; quelle relative a modifiche impiantistiche ed alla costruzione di nuovi impianti; quelle relative allo smantellamento di impianti ed alla bonifica di aree.
E' opportunamente istituita una apposita area organizzativa, denominata Ecologia e ambiente, alla quale è affidato il compito di prevedere e controllare il rispetto della normativa in materia attraverso il monitoraggio costante delle attività e dell'idoneità degli impianti sotto il profilo ambientale.
La materia è regolata da un complesso di procedure basate sui migliori standard internazionali, di cui la funzione cura la diffusione, la conoscenza e il rispetto da parte delle funzioni operative, in primis produzione, manutenzione e impianti (modifica, installazione, smantellamento), che assieme alla funzione Ecologia e ambiente sono le aree maggiormente sensibili, tra quelle definite "funzionali", con riferimento a questa tipologia di reati.
Tra le aree "progettuali", quelle che hanno ad oggetto la progettazione e realizzazione di attività di tipo impiantistico sono da ritenersi, in questa fase, parimenti sensibili, dal momento che in esse potrebbero sia porsi le basi per la futura commissione dei reati qui trattati, ad es. mediante la progettazione di impianti non dotati degli accorgimenti di legge, sia concretizzarsi condotte illecite anche durante la loro attività, con riferimento alle fasi operative (ad es. gestione irregolare di rifiuti durante lo smantellamento di impianti).
Data la vastità della materia e della relativa normativa, la dimensione degli impianti e degli ambienti di lavoro da monitorare e la pluralità di soggetti la cui attività può comportare criticità in materia, così come in materia di sicurezza si fa rinvio, per quanto riguarda gli aspetti più puntuali, al complesso di regole che compongono il sistema di sicurezza sui luoghi di lavoro (DVR, DUVRI, procedure), anche in campo ambientale si fa rinvio al sistema specificatamente posto a tutela del rispetto della normativa (procedure ecc.). Si ribadisce che tutte queste regole, in quanto richiamate dal Modello, hanno un grado di cogenza pari a quello delle prescrizioni e dei divieti previsti dal Modello stesso; il loro mancato rispetto, pertanto, equivale ad una infrazione al Modello, con relativa applicazione di sanzioni disciplinari previste dal Sistema disciplinare.
Nella presente sezione si definiscono i criteri che regolano le attività sensibili, i principi di comportamento ed i controlli a presidio, con i quali il sistema specifico di regole suddetto è coerente.
Le condotte che possono comportare il rischio di commissione dei reati presupposto sono molteplici, per i motivi appena esposti; in generale, esse possono essere ricondotte a due categorie di carattere generale: condotte di carattere omissivo e condotte di carattere commissivo.
Nell'area organizzativa Ecologia e ambiente si possono verificare prevalentemente rischi di condotte omissive, consistenti in: omissioni di controlli, verifiche, analisi previste dalle norme di legge, dalle procedure, da prescrizioni specifiche degli enti preposti (ASL); omissioni nell'adozione di misure anch'esse previste dalla legge, dalle procedure, da prescrizioni specifiche degli enti preposti; omissione nell'informazione agli enti

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

operativi sulle corrette pratiche da adottare a fini di tutela dell'ambiente, in materia di smaltimento dei rifiuti. Le condotte commissive possono consistere nell'alterazione di dati relativi a verifiche, controlli, analisi, allo scopo di occultare irregolarità sia nel sistema interno sia verso enti esterni.
Per converso, i rischi presenti nelle aree operative sono riconducibili soprattutto a condotte commissive, consistenti nell'effettuazione di manovre e nell'adozione di pratiche operative difformi da quelle previste dalle procedure e tali da comportare irregolarità negli scarichi, nelle emissioni, nella gestione dei rifiuti.
A prevenzione del verificarsi delle condotte suddette, sono da osservarsi anzitutto divieti e prescrizioni di carattere generale, che trovano poi la loro traduzione pratica nei singoli processi operativi attraverso le procedure in materia.
Pertanto, è fatto divieto (sia alla funzione Ecologia e ambiente che alle funzioni operative, per quanto di competenza) di:

- alterare dati e rapporti relativi a rilievi su scarichi, emissioni, rifiuti;
- disattivare sistemi e meccanismi posti a tutela dell'ambiente in termini di scarichi ed emissioni;
- gestire rifiuti senza l'osservanza delle prescrizioni di legge per le singole tipologie.

E' fatto obbligo (sia alla funzione Ecologia e Ambiente che alle funzioni operative, per quanto di competenza) di:

- eseguire i controlli sul funzionamento dei sistemi a tutela dell'ambiente con la periodicità stabilita dalla legge o dalle procedure interne, e comunque in caso di segnali di malfunzionamento;
- eseguire i rilievi su scarichi ed emissioni periodicamente secondo quanto stabilito dalla legge o dalle procedure interne, e comunque in caso di avvisaglie di irregolarità;
- collaborare con gli enti esterni dotati di potere ispettivo, rappresentando in modo veritiero le situazioni e fornendo dati attendibili;
- redigere rapporti sugli esiti dei controlli, dei rilievi e delle analisi e sul funzionamento dei sistemi a tutela dell'ambiente, sia con la periodicità stabilita dalla normativa di legge che dalle procedure, sia in caso di anomalie;
- in particolare da parte della funzione Ecologia e ambiente, effettuare controlli e rilievi a campione e a spot, anche senza darne preavviso alle funzioni operative.

Dal punto di vista dei controlli a carattere oggettivo, l'andamento dei controlli, delle analisi e dei rilievi è registrato a cura della funzione Ecologia e ambiente sugli appositi supporti cartacei e/o informatici, ed è condiviso con i responsabili delle aree operative cui i dati si riferiscono.
Eventuali rilievi di anomalie, prescrizioni e sanzioni da parte dei competenti enti esterni devono essere tempestivamente portati all'attenzione dell'OdV.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

I terzi operanti sugli impianti aziendali devono essere resi edotti del corretto funzionamento dei sistemi di tutela ambientale, e devono impegnarsi nei documenti contrattuali, per quanto di loro competenza in funzione della prestazione contrattualmente prevista, ad osservare i divieti e le prescrizioni di cui sopra.
Alquanto basso è da considerarsi il rischio di commissione, sia da parte di personale della Società che da parte di appaltatori, dei reati relativi alla tutela di esemplari appartenenti a specie animale selvatica protetta ovvero a specie vegetali selvatiche protette. Questa ipotesi viene presa in considerazione data la relativa vicinanza di alcune aree ed impianti aziendali ad un'area destinata ad oasi naturale; le distanze sono comunque tali da non far ritenere che scarichi e soprattutto emissioni nell'atmosfera possano costituire un rischio effettivo sotto questo profilo; è comunque il caso che la funzione Ecologia e ambiente effettui in merito verifiche periodiche o in caso si verifichino situazioni che provochino scarichi o emissioni anomali rispetto all'ordinario.

Quanto allo smaltimento dei rifiuti derivanti da lavorazione, la società adotta procedimenti in linea con le *best practices* in uso nel settore, e con i procedimenti industriali più aggiornati, resi disponibili in base all'evoluzione tecnologica.

Si prende infine in considerazione lo smaltimento di rifiuti derivanti da macchinari, attrezzature ed accessori informatici; tra l'altro, oltre alla rilevanza di questi aspetti in termini di reati ambientali, si deve anche considerarne il potenziale impatto in termini di rischio di commissione di reati informatici e contro la personalità individuale (trattati nelle rispettive sezioni del Modello, alle quali in proposito si rinvia), con particolare riferimento alla dismissione di pc, dischi ecc.
Per quanto riguarda il reimpiego e riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (come computer, stampanti, hard disk esterni, supporti obsoleti ecc.), nonché lo smaltimento di rifiuti elettrici ed elettronici, sono tuttora da tener presenti le regole contenute 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 in quanto tuttora utile, ancorché alquanto risalente, ed alle successive disposizioni interpretative, come riportato in calce alla presente sezione. **(*)**
Infine, quanto all'utilizzo da parte della società di apparecchiature elettroniche, sono adottate tutte le misure previste dalla legge per il monitoraggio ed il contenimento delle relative emissioni. Nel caso che tali emissioni superino i valori ammessi, la società ha l'obbligo di intervenire immediatamente, tramite le strutture a ciò preposte, adoperandosi per la cessazione della situazione di pericolo e provvedendo alle previste segnalazioni. Si deve anche tenere conto del collegamento degli aspetti qui trattati con la sezione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per cui ad essi si applicano, in quanto compatibili, le stesse prescrizioni.
Anche dette attività sono monitorate e le relative risultanze analizzate e correttamente conservate, in modo da assicurarne la tracciabilità.
Vale la pena ricordare che anche i reati trattati nella presente sezione reato che comunque, si rammenta, costituirebbero reato-presupposto rilevante ai fini 231 solo ove fossero comunque commessi nell'interesse o a vantaggio della società. Anche in questo caso, analogamente a quanto detto in relazione ai reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'interesse o il vantaggio potrebbero essere ravvisati in risparmi

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

sull'installazione e/o l'impiego di meccanismi e sistemi a tutela dell'ambiente, o sulla classificazione dei rifiuti in funzione del loro smaltimento, o sulla loro mancata manutenzione in caso di guasto, oppure nello snellimento di procedure operative e di tempi di lavorazione, oppure ancora nell'elusione di controlli esterni.

Ecoreati

L'art. 1 comma 8 della L. 22 maggio 2015 n. 68 ha introdotto, nell'ambito di applicazione 231, nuovi reati ambientali, i c.d. "ecoreati", modificando ed integrando l'art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001; la nuova formulazione dell'articolo è riportata in appendice, nel testo del decreto. Data la relativamente recente entrata in vigore del provvedimento, non sono ancora disponibili significativi elementi sull'orientamento della giurisprudenza e della dottrina; si riportano di seguito sia l'art. 1 comma 8 della L. 68/2015, sia una sintetica descrizione dei reati in questione, ricordando che, allo stato, anche al fine di prevenire questo tipo di reati devono essere in ogni caso seguiti i divieti e le prescrizioni di cui alla presente sezione, ancorché per essi si ravvisi una minore probabilità di accadimento, ipotizzabile solo in casi di eccezionale gravità.

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 radioattivita' 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Disastro ambientale (art. 452-*quater* del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett.b) D.Lgs.231/01)
Commette tale reato chiunque, fuori dai casi previsti dall'articolo 434 c.p., abusivamente cagiona un disastro ambientale.
Costituiscono disastro ambientale alternativamente:
1) l'alterazione irreversibile dell'equilibrio di un ecosistema;
2) l'alterazione dell'equilibrio di un ecosistema la cui eliminazione risulti particolarmente onerosa e conseguibile solo con provvedimenti eccezionali;
3) l'offesa alla pubblica incolumità in ragione della rilevanza del fatto per l'estensione della compromissione o dei suoi effetti lesivi ovvero per il numero delle persone offese o esposte a pericolo.
La sanzione pecuniaria va da 400 a 800 quote.
E' prevista espressamente l'applicazione delle sanzioni interdittive elencate nell'art. 9 del D.Lgs.231/01.

Delitti colposi contro l'ambiente (art.452-*quinquies* del codice penale; art. 25-*undecies* c.1 lett. c) D.Lgs.231/2001)
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.

(*) "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

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

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

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

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

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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);

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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

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

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

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

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

Roma, 13 ottobre 2008
IL PRESIDENTE
Pizzetti
IL RELATORE
Fortunato
IL SEGRETARIO GENERALE
Buttarelli

Allegato A) al provvedimento del Garante del 13 ottobre 2008

Reimpiego e riciclaggio di rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche

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

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

1. Cifratura di singoli file o gruppi di file, di volta in volta protetti con parole-chiave riservate, note al solo utente proprietario dei dati, che può con queste procedere alla successiva decifratura. Questa modalità richiede l'applicazione della procedura di cifratura ogni volta che sia necessario proteggere un dato o una porzione di dati (file o collezioni di file), e comporta la necessità per l'utente di tenere traccia separatamente delle parole-chiave utilizzate.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification · ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification · ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino · PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise · GSI LUCCHINI

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 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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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."

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Detta fattispecie di reato è prevista dall'art. 25-duodecies del decreto (rubricato appunto come "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare").
Occorre precisare che la L. 161/2017 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.

Si riporta di seguito il nuovo testo:

Art. 25-duodecies
"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."

In proposito, stante la natura della società, il suo oggetto sociale ed il contesto in cui opera, si ritiene che i protocolli adottati, sia quelli specifici che quelli di tenore generale, siano adeguati anche a prevenire il rischio di infrazione alle nuove norme, nell'ambito delle misure di contrasto alla criminalità organizzata.

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

Il reato in parola si perfeziona quando si verifichi, in contrasto con le norme di cui all'art. 25-duodecies, ivi comprese quelle di nuova introduzione, l'impiego di un cittadino non appartenente a Paesi della Comunità Europea, il cui permesso di soggiorno risulti in tutto o in parte irregolare, in base alle norme vigenti in materia.
Le aree di attività sensibili nelle quali possono porsi le premesse per la commissione di detto reato sono essenzialmente:

- l'assunzione di personale;
- l'assegnazione di appalti. In questo caso, infatti, la mancata adozione di misure preventive da parte della società potrebbe anche comportare una responsabilità qualora l'impiego illegittimo venisse posto in essere da parte del soggetto appaltatore;
- l'impiego di lavoratori mediante agenzia di lavoro interinale;
- il controllo sull'ingresso e l'impiego di lavoratori da parte delle imprese appaltatrici.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

In proposito, si adottano e si osservano le seguenti prescrizioni ed i relativi controlli a presidio.

Assunzione diretta da parte della società

I lavoratori stranieri in questione devono essere muniti di regolare permesso di soggiorno, non scaduto né revocato; nel caso sia scaduto, deve essere quanto meno pendente la domanda di rinnovo.

Non possono essere assunti cittadini stranieri che si trovino temporaneamente in territorio italiano per motivi di turismo.

Nel caso di lavoratori stranieri già presenti in Italia, costoro possono essere legittimamente assunti solo se 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.

Qualora il datore di lavoro intenda assumere come lavoratore subordinato un cittadino residente in paesi al di fuori dell'unione europea e che si trovi all'estero, deve richiedere il relativo nulla osta alla prefettura del luogo di impiego; detto nulla osta sarà trasmesso al lavoratore, il quale sarà così in grado di richiedere al consolato italiano o all'ambasciata italiana del paese in cui si trova il visto di ingresso per motivi di lavoro.

Il trattamento economico e normativo deve essere inderogabilmente quello previsto dal CCNL applicato dalla società e dalle norme di legge.

Qualora il permesso di soggiorno venga a scadere prima del termine del rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà verificare che il lavoratore abbia presentato nei termini di legge la domanda di rinnovo presso un ufficio postale a ciò abilitato, richiedendogli all'uopo l'esibizione della relativa ricevuta.

Ove la società si trovasse ad assumere lavoratori di paesi terzi, la funzione risorse umane dovrà curare la tenuta di apposito elenco, registrare e monitorare le date di scadenza dei permessi e ricordare in forma tracciabile al lavoratore la necessità di presentare la richiesta di rinnovo nei termini previsti dalla legge.

Appalto o ricorso al lavoro interinale

In questi casi, la funzione rispettivamente competente (acquisti o risorse umane) curerà di richiedere, rispettivamente, all'appaltatore o alla società di lavoro interinale una dichiarazione di responsabilità attestante l'impegno all'osservanza delle regole vigenti per l'impiego di lavoratori di paesi terzi; nei contratti dovrà essere inserita apposita clausola risolutiva espressa qualora detto impegno non dovesse essere rispettato.

Il servizio di vigilanza controlla che il personale delle ditte appaltatrici che entra in azienda sia in regola con le prescrizioni, sulla base degli elenchi forniti dalla ditta stessa.

Da 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 231 del c.d. reato di caporalato (art. 603 bis c.p.). In proposito si vedano le misure preventive da adottare riportate nella sezione "Selezione, assunzione e gestione delle risorse umane".

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Acquisto di beni e servizi - Conferimento di incarichi e consulenze

Per quanto riguarda gli aspetti relativi al rischio di commissione di reati verso la P.A., si è già trattato l'argomento nella sezione relativa ai reati verso la P.A., alla quale si rinvia.
Peraltro, la funzione è particolarmente delicata a causa del rischio di altri reati presupposto, per cui è opportuna una trattazione ad hoc allo scopo di individuare le cautele specifiche da adottare per le attività proprie di quest'area.
Infatti, i rischi di commissione possono estendersi, oltre ai reati verso la pubblica amministrazione, anche alle seguenti ipotesi di reato:

- reati in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- reati in materia ambientale;
- riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio;
- corruzione tra privati;
- reati in materia di criminalità organizzata.

Le prime due tipologie di reato possono essere realizzate allo scopo di risparmiare sui costi, acquistando materiali relativi a dispositivi di protezione individuale, sistemi di sicurezza, meccanismi e impianti a tutela dell'ambiente non in linea con gli standard previsti dalle norme, dalle procedure interne, dai sistemi applicati dalla società in materia di sicurezza e di ambiente, o appaltando servizi a ditte non sufficientemente qualificate.

Allo scopo, negli acquisti il responsabile della funzione dovrà rispettare tutti i parametri sopra enumerati, orientandosi su prodotti che si collochino al di sopra del livello minimo delle tolleranze consentite; ove si tratti di materiali per i quali non siano disponibili parametri quantitativi oggettivi, dovrà collocarsi su livelli qualitativi adeguati sulla base dell'esperienza, della qualificazione del fornitore ed avendo cura di non basarsi esclusivamente sul livello di prezzo minimo che è possibile spuntare sul mercato.

Per quanto riguarda gli appalti, dovrà anzitutto tenere conto della qualificazione dell'impresa o del soggetto, sulla base della documentazione acquisita, delle referenze, dell'eventuale utilizzo pregresso in azienda, tenendo il corrispettivo economico come parametro significativo ma non esclusivo.

Il coinvolgimento della funzione utente in fase sia di indicazioni sulla qualità dei materiali da acquistare o del servizio da acquisire, di individuazione del fornitore/professionista e di attestazione (scritta e tracciabile) di corrispondenza in termini quali-quantitativi della fornitura ricevuta o della prestazione fruita è fondamentale sotto il profilo del principio di segregazione dei compiti e delle responsabilità, anche ai fini della fase di pagamento, come più in dettaglio esaminato nella sezione dedicata agli aspetti amministrativi e finanziari. Allo scopo, soccorre il sistema meccanografico in uso presso la società (SAP), che pone sbarramenti

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

automatici al pagamento qualora il procedimento sia carente, in qualcuna delle sua fasi, delle necessarie attestazioni e autorizzazioni.

Le altre tipologie di reato (riciclaggio, ricettazione, autoriciclaggio, corruzione tra privati, reati in materia di criminalità organizzata) possono essere commesse con le seguenti modalità:

- corresponsione al fornitore di un prezzo decisamente inferiore al prezzo di mercato, il che può essere un indicatore di acquisto di materiale di dubbia provenienza, riconducibile, a seconda delle specifiche fattispecie, al reato di ricettazione o a quello di riciclaggio;

- corresponsione al fornitore di un prezzo decisamente inferiore al prezzo di mercato, che potrebbe far sospettare la corresponsione del resto del prezzo con mezzi irregolari, a fini di risparmio dell'IVA: il risparmio così lucrato, ove reimpiegato o reinvestito dalla società, darebbe luogo al reato di auto riciclaggio;

- corresponsione al fornitore di un prezzo decisamente superiore al prezzo di mercato, il che può far sospettare la dotazione al fornitore di una provvista a fini corruttivi verso altro soggetto, mediante il fornitore stesso o da parte di un soggetto della società, attraverso la retrocessione di una parte dell'importo all'azienda.

Ai fini della loro prevenzione è pertanto fondamentale l'applicazione delle seguenti cautele:

- acquisizione, prima dell'inserimento nell'albo fornitori, di tutte le informazioni possibili sull'affidabilità del fornitore, avendo particolare riguardo a quegli indicatori che definiscano trasparenza, onestà, integrità morale dei titolari, degli amministratori e dei dirigenti (esistenza di contenziosi, procedure concorsuali, precedenti penali ecc.): ciò anche ai fini della prevenzione di reati in materia di criminalità organizzata;

- inserimento nell'albo fornitori a seguito dell'esito positivo della ricerca di cui al punto precedente, dandone conto per iscritto e archiviandone gli esiti nella scheda del fornitore;

- aggiornamento periodico della scheda del fornitore, verificando l'attualità delle informazioni di cui sopra;

- aggiornamento della scheda del fornitore con le informazioni di ritorno ricevute, per iscritto e in forma tracciabile, dalla funzione utente;

- congruenza del prezzo rispetto ai prodotti o alle prestazioni richieste;

- corrispondenza quali-quantitativa della fornitura o della prestazione ricevuta rispetto all'ordine, con relativa attestazione documentale da parte della funzione utente;

- controllo incrociato tra funzione acquisti, funzione utente e funzione deputata al pagamento.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Ove dalle stesse verifiche emergano elementi di criticità a carico del soggetto, di ciò sarà preso nota nel registro fornitori, ed il soggetto sarà inserito, motivatamente, in apposita *black list*.
Sono limitati al minimo indispensabile, ed hanno perciò carattere eccezionale, i casi di ricorso a nuovi soggetti prima delle verifiche di cui sopra per motivi di urgenza: in questi casi, le verifiche suddette verranno effettuate quanto prima e ratificate dal responsabile della funzione, con il coinvolgimento della funzione utente.
In linea generale, sono ridotti al minimo gli affidamenti diretti, dovendosi in via normale, al di sopra dei limiti previsti dalle norme aziendali e comunque in caso di affidamento di prestazioni di particolare delicatezza, ricorrere a procedure di gara.
Nei casi in cui ciò non avvenga, e cioè qualora si tratti di piccole quantità o nel caso in cui l'affidabilità del fornitore, la delicatezza della prestazione, la specializzazione nell'attività richiesta, particolari esigenze di riservatezza, suggeriscano un affidamento diretto, vengono esposte le motivazioni del ricorso a quel particolare soggetto, e viene sempre effettuata una valutazione di congruità sul corrispettivo richiesto, allo scopo di ottimizzare il rapporto tra qualità del servizio e corrispettivo economico. La decisione viene sempre assunta e formalizzata in base al sistema di poteri e deleghe.
E' da evitare l'affidamento di forniture o appalti a soggetti di cui sia nota la contiguità con soggetti pubblici (o anche privati), o il gradimento da parte di questi, onde evitare situazioni leggibili come ipotesi corruttive; ove si ritenga di procedere comunque, si dovrà corredare l'affidamento con la descrizione di detta situazione e la motivazione per la quale la stessa non sia ritenuta ostativa al conferimento, in modo che il soggetto dotato dei poteri di firma ne prenda conoscenza e possa effettuare una valutazione in merito.
Come già sopra specificato, il controllo circa l'adeguatezza delle prestazioni e la rispondenza delle stesse agli impegni contrattuali viene effettuato di norma dalla funzione utente, diversa da quella che ha proceduto alla stesura dell'ordine, in ossequio al principio della segregazione delle funzioni.
La funzione che avalla le prestazioni rese da terzi si rende con ciò automaticamente responsabile della rispondenza delle stesse agli impegni contrattuali.
Tutti gli acquisti e gli ordini dovranno essere strettamente inerenti con l'oggetto sociale.

Per quanto riguarda incarichi professionali e consulenze, sono applicabili gli stessi protocolli fin qui enumerati ai fini delle forniture e degli appalti, ovviamente accompagnati dal criterio dell'*intuitus personae* dato il particolare rapporto di fiducia che viene inevitabilmente a crearsi tra il professionista e la funzione che ha conferito l'incarico, che può coincidere o meno con la funzione utente.
Il ricorso all'esterno sarà ammesso solo in casi limitati e previa verifica dell'assenza, nell'ambito della società, di competenze o qualifiche adeguate rispetto alla prestazione richiesta, che deve comunque essere inerente all'oggetto sociale.
E' particolarmente importante che il corrispettivo sia congruente con la prestazione professionale richiesta, e che il pagamento sia effettuato sempre con mezzi tracciabili, onde evitare ipotesi di reato connessi a corruzione.
A questo fine, dato che l'ipotesi corruttiva può concretizzarsi anche senza corresponsione di denaro al soggetto che eventualmente si intenda corrompere, essendo sufficiente il conferimento di incarichi a persona

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

gradita a tale soggetto, dovranno essere indagate eventuali situazioni di collegamento o contiguità del professionista con soggetti pubblici (o anche privati) dotati di poteri ispettivi o autorizzativi nei confronti della società (ad es. il congiunto del direttore di un ente previdenziale o comunque dotato di poteri ispettivi come ASL ecc.). Nel caso sussistano dette situazioni e non si ritenga che le stesse siano ostative al conferimento dell'incarico, di ciò si dovrà dare evidenza documentale a corredo della decisione di conferimento dell'incarico.

Infine, si precisa che, in generale, tutti gli affidamenti - forniture, appalti, consulenze - dovranno comunque essere conferiti, in ossequio a quanto previsto dal codice etico, evitando di privilegiare certi soggetti rispetto ad altri in assenza di oggettive motivazioni economiche e qualitative.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Selezione, assunzione, formazione e gestione delle risorse umane

I protocolli previsti nella presente sezione si propongono di prevenire la commissione di reati presupposto, con particolare riferimento a quelli verso la P.A. e di corruzione tra privati.
Infatti, eventuali favoritismi che dovessero emergere da queste attività potrebbero essere messi in relazione con fenomeni di carattere corruttivo di soggetti esterni interessati alle persone beneficiate da tali condotte illecite. Detti protocolli si propongono altresì di prevenire la commissione sia del reato presupposto c.d. di caporalato (art. 25-quinquies del decreto, che include l'art. 603 bis c.p.), sia dei delitti contro la personalità individuale (v. anche sezione sui delitti informatici), sia infrazioni al codice etico, data la delicatezza della materia; ciò acquista particolare rilievo nell'attuale fase di assestamento della società, nella quale l'attenzione all'equità dei comportamenti verso tutti i dipendenti è particolarmente viva.

Selezione e assunzione
Nella situazione attuale, deve distinguersi tra l'assunzione di personale in forza alla Lucchini S.p.A. in A.S. e l'assunzione di altre risorse.
Nel primo caso, fermo restando ovviamente il rispetto delle norme di legge, i criteri da seguire sono definiti dalle pattuizioni intercorse in materia tra le due società, con le OO.SS. e con i soggetti istituzionali che hanno partecipato alla stesura e sottoscrizione di dette pattuizioni.
Ove tali criteri venissero disattesi, peraltro, si potrebbe versare in un'ipotesi di reato ex 231 solo in casi di eccezionale gravità e di condotte dolose che vedessero, ad es., l'alterazione di dati e di situazioni allo scopo di invertire le priorità, di inserire persone non in possesso dei requisiti o di escluderne altre che di detti requisiti siano in possesso: in queste fattispecie, se realizzate allo scopo di favorire o sfavorire determinati soggetti rispettivamente graditi o sgraditi sul presupposto che ciò costituisca un vantaggio per la società, potrebbero al limite essere ravvisati gli estremi di reati verso la P.A., volendo considerare come pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio i soggetti istituzionali firmatari degli accordi.
Al di fuori di dette ipotesi o di ipotesi analoghe, l'assunzione o la mancata o ritardata assunzione in base a criteri difformi dagli accordi per colpa, errore o negligenza potrebbero integrare fattispecie rilevanti sotto il profilo del diritto privato, ma non rientrerebbero nella casistica 231.
In caso di assunzione di altre risorse, che nell'attuale situazione può riguardare profili con particolari requisiti professionali non reperibili tra il personale Lucchini, devono essere seguiti scrupolosamente (allo scopo di non ricadere nelle fattispecie di cui sopra) i seguenti passaggi:

- definizione accurata del fabbisogno di risorse in funzione della/e posizione/i da ricoprire e, conseguentemente, i requisiti personali e gli *skill* professionali della/e risorsa/e da reperire, con espressa e motivata menzione del fatto che né nel contesto aziendale né nelle società controllate sono presenti/disponibili risorse in possesso dei requisiti prescritti, dopo attenta ricerca in tal senso;

- avvio del processo di *recruitment*, possibilmente attraverso forme tracciabili e formali (società di outplacement, "cacciatori di teste", annunci, ricerca diretta in base a conoscenze da parte del management sulla base di proprie esperienze professionali);

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- selezione a cura direttamente della funzione risorse umane o, se del caso, sempre sotto la supervisione di detta funzione, di qualificati soggetti esterni, sempre con modalità formali e tracciabili;

- i colloqui per la selezione avvengono a cura della funzione risorse umane, anche con l'intervento del responsabile della funzione nella quale la risorsa dovrà essere inserita o, qualora l'inserimento sia previsto in una posizione di primo livello, quanto meno del responsabile della funzione di pari livello che presenti maggiori affinità con la posizione da ricoprire;

- la fase finale consiste in un colloquio del candidato con il capo azienda.

Devono astenersi dall'intervenire in tutto il processo soggetti che eventualmente siano in conflitto di interessi.
Qualora il candidato risulti, anche a seguito di informazioni dallo stesso fornite sulla base di apposita domanda a lui formulata nel corso dei colloqui, in qualche modo collegato a soggetti esterni, pubblici o privati, che intrattengano o possano intrattenere a vario titolo rapporti con la società, di ciò si dovrà dare espresso conto nell'ambito degli atti relativi al processo di selezione; ove si ritenga che detti rapporti non costituiscano motivo di conflitto di interessi tale da rendere inopportuna l'assunzione, di ciò si dovrà fornire menzione adeguatamente motivata, accompagnata altresì da espressa dichiarazione attestante che l'assunzione non è motivata dall'esistenza dei rapporti suddetti.
Le domande, i *curricula*, i verbali dei colloqui, le valutazioni sul candidato, basate sulla rispondenza delle caratteristiche personali e professionali a fronte dei requisiti richiesti, gli esiti della selezione sono formalizzati, validati dai soggetti che hanno preso parte al procedimento, e correttamente conservati agli atti a cura della funzione risorse umane nell'apposito fascicolo personale; sono parimenti conservati agli atti della società le domande ed i *curricula* inviati da altri candidati nonché la motivazione in base alla quale gli stessi non siano stati chiamati a selezione o, all'esito della selezione, non siano stati assunti.
La documentazione deve recare l'evidenza della rispondenza di tutto il procedimento ai criteri di trasparenza e imparzialità.
La lettera di assunzione è sottoscritta da chi ne abbia i poteri in base al sistema di deleghe vigente in società, una volta presa visione della documentazione di cui sopra.

Formazione
Nelle iniziative formative si deve tener conto del principio di imparzialità in modo da fornire pari opportunità a tutte le risorse, ovviamente in funzione della sintesi tra esigenze aziendali e legittime aspirazioni di sviluppo professionale.
Molto più delicato è l'aspetto che riguarda l'accesso alle fonti di finanziamento pubblico (nazionale ed europeo). Nel richiamare l'attenzione a quanto in proposito previsto nella sezione dedicata ai reati verso la pubblica amministrazione, si ricorda che devono essere compiute secondo le norme di legge ed i principi del Codice Etico tutte le operazioni che costituiscono il processo relativo alle richieste di accesso, quello relativo all'effettiva realizzazione delle iniziative programmate e quello relativo alla rendicontazione.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Gestione delle carriere, inquadramenti e incentivazioni

Le promozioni in termini di assegnazione a categoria superiore sono effettuate con la rigorosa osservanza di quanto previsto dalle declaratorie e dai livelli di inquadramento previsti dalla contrattazione collettiva. Esse sono corredate da adeguata motivazione scritta basata su criteri oggettivi, forniti o condivisi dal responsabile della funzione, conservata nel fascicolo personale.

Eventuali incentivi a carattere individuale (premi *una tantum*, incrementi di retribuzione) sono concessi nell'ambito del sistema premiale aziendale, con i tempi e le cadenze dallo stesso previste, e sono corredati da adeguata motivazione scritta, fornita o condivisa dal responsabile della struttura nella quale il soggetto opera.

Qualora la società si doti di un sistema incentivante a carattere collettivo, lo stesso dovrà basarsi, in relazione alle categorie alle quali è diretto, su criteri oggettivi, legato al conseguimento di obiettivi chiari e misurabili. I risultati conseguiti a fronte degli obiettivi assegnati dovranno essere certificati dalle funzioni a ciò preposte e condivisi con i responsabili della funzione alla quale sono riferiti; dovranno essere controllati ed avallati dalla funzione risorse umane ed, in ultima analisi, dal vertice aziendale. L'erogazione dei premi eventualmente maturati sarà pertanto motivata sulla base delle certificazioni e dei controlli di cui sopra.

Le fasi di assegnazione degli obiettivi, misurazione e certificazione degli stessi ed erogazione dei premi sono articolate tra funzioni diverse in base alle competenze aziendali (fatti salvi i necessari momenti di confronto e condivisione), in ossequio al principio della segregazione dei compiti e delle responsabilità.

Tutta la relativa documentazione sarà conservata, con la dovuta riservatezza, in apposito fascicolo a cura della direzione risorse umane, al quale nel fascicolo personale si rinvierà espressamente con apposita notazione.

Gestione delle risorse umane in generale

Per i motivi espressi all'inizio della presente sezione, la gestione delle risorse umane sotto tutti gli aspetti deve essere contraddistinta da equilibrio, equità e imparzialità.

Così, ad es., l'assegnazione a certe posizioni di lavoro deve corrispondere ad effettive ed obiettive esigenze organizzative in relazione ai requisiti professionali dei soggetti; lo stesso dicasi per eventuali trasferimenti, che non devono mai essere originati da motivazioni di carattere punitivo.

Parimenti, i provvedimenti disciplinari devono essere impartiti in base all'oggettiva corrispondenza tra infrazione e sanzione prevista dal CCNL (o dal sistema disciplinare del Modello in caso di inosservanza del Modello stesso), e rispondere a criteri di coerenza tra le varie situazioni, sì da non costituire espressione di eccessiva indulgenza o di intento punitivo o, peggio, persecutorio.

Nelle gestione delle risorse umane devono essere impediti quei comportamenti che possano dar luogo ai rischi di commissione dei delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del decreto,

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

anche mediante la corretta applicazione delle prescrizioni previsti nella sezione “Delitti informatici” e dei principi e norme di comportamento di cui al Codice Etico. Inoltre, devono essere correttamente applicate tutte le norme di legge e di contratto, oltre che quelle derivanti dagli accordi aziendali, relative al trattamento economico-normativo ed agli oneri contributivi e assicurativi. Anche sotto questi aspetti (come pure nel reclutamento del personale) deve essere in particolare tenuto presente l’art. 25-quinquies del D. Lgs. 231/2001, così come modificato dall’art. 6 della L. 29.10.2016, n. 199 (c.d. legge sul caporalato), che ha introdotto nel testo di detto articolo il reato presupposto di cui all’art. 603-bis del c.p. Il testo di detto articolo è riportato nell’elenco dei reati presupposto in appendice al presente modello, mentre la nuova formulazione dell’art. 25-quinquies è riportata, sempre in appendice, nel testo del D. Lgs. 231/2001. Nell’assunzione del personale e nell’applicazione dei relativi trattamenti deve pertanto essere osservato il massimo rispetto delle norme suddette , senza approfittare delle eventuali situazioni di svantaggio in cui detto personale eventualmente si trovi.
Da sottolineare la possibile correlazione del c.d. reato di caporalato con l’eventuale commissione dell’illecito di cui all’art. 25-duodecies, “Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, data la condizione di svantaggio sociale di questi ultimi.

Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria
Si ricorda che, data la competenza della funzione per quanto riguarda il contenzioso in materia penale e giuslavoristica, e quindi i contatti con l’autorità giudiziaria (ad es. in caso di interrogatorio libero del rappresentante aziendale nei contenziosi giuslavoristici), con i legali, con dipendenti aziendali che possano assumere la qualità di testimoni, i rischi di commissione di questo reato sono elevati.
A tale proposito, è necessario che siano applicati i protocolli riportati nella sezione dedicata ai reati verso la P.A., ai quali si rinvia. In generale, comunque, i contatti con i soggetti di cui sopra dovranno essere improntati alla massima trasparenza ed imparzialità, resocontati per iscritto quando riguardino aspetti o momenti significativi del procedimento, ed alla presenza di almeno un’altra persona, possibilmente appartenente a funzione diversa da quella delle risorse umane.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 (oggi art. 604 c.p.), 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, oggi sostituito dall'art. 604 c.p.:
"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".

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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».

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Reati tributari - Art 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001

Il nuovo art. 25 quinquiesdecies, introdotto dall'art. 39 della L. 157/2019 ed i cui reati presupposto sono contenuti nel D. Lgs. 74/2000. inserisce nel D.Lgs. 231/2001 i reati tributari, prima 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.

Sono stati inoltre aggiunti 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.

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

I profili di rischio non differiscono in modo rilevante da quanto previsto dalla precedente versione dello stesso articolo.

Le condotte vietate in base alle norme suddette, puntualmente riportate nell'art. 25-quinquiesdecies consistono, in sintesi, nella dichiarazione fraudolenta mediante l'emissione di fatture per operazioni inesistenti o altri artifizi, nella dichiarazione infedele; nell'omessa dichiarazione; nell' Indebita compensazione; nell'emissione di fatture per operazioni inesistenti, nella distruzione o occultamento di documenti contabili, nella sottrazione fraudolenta al pagamento di imposta.
E' evidente che le funzioni maggiormente coinvolte quella amministrativa, quella degli acquisti e quella commerciale, senza peraltro esclusione di altre funzioni che comunque siano in qualche modo responsabili di prestazioni offerte o ricevute.

Al fine di prevenire la commissione di detti reati, si dovranno applicare i seguenti protocolli

- l'emissione di fatture e le relative operazioni contabili (incassi, pagamenti) dovranno sempre essere precedute/corredate dall'attestazione dell'effettività della prestazione da parte dell'ente che l'ha fornita/ricevuta, e accompagnate dalla relativa documentazione;

- l'ente utente della prestazione deve avere accesso, a fini di verifica, alla relativa fattura;

- le attività relative alle dichiarazioni fiscali devono sempre essere supportate dalla documentazione relativa alla fatturazione ed alle operazioni contabili che alla stessa hanno dato luogo, con le relative attestazioni, devono essere emesse regolarmente secondo le normative specifiche e le scadenze previste, devono essere veritiere;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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;

- i superiori non dovranno richiedere ai propri collaboratori di operare in deroga alle regole di cui ai due paragrafi che precedono.

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, lettere 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 contrabbandando, 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 tabacchilavorati 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 reti 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 detentrice di documenti che sono, o possono essere, considerati beni culturali soggetti a tutela.

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

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

1. In relazione alla commissione del delitto previsto dall'articolo 518-novies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a quattrocento quote.

2. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-ter, 518-decies e 518-undecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote.

3. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-duodecies e 518-quaterdecies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a settecento quote.

4. In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 518-bis, 518-quater e 518-octies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a novecento quote.

5. Nel caso di condanna per i delitti di cui ai commi da 1 a 4, si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a due anni.

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

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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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-duodecies (*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;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com
JSW Steel Italy
ACCREDIA
SAFETY SYSTEM CERTIFICATION DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

- 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

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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, ovverosia 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- comma 2-bis

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

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

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

La nuova disciplina è entrata in vigore il 15 luglio 2023.

“Articolo 6
(Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell’ente)
1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell’articolo 5, comma 1, lettera a), l’ente non risponde se prova che:

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).
2. In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
2-bis. I modelli di cui al comma 1, lettera a), prevedono, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE)2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e).
*2-ter. (**Abrogato** dall'art. 23, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).*
*2-quater. (**Abrogato** dall'art. 23, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 con decorrenza dal 30 marzo 2023 ed effetto a decorrere dal 15 luglio 2023).*
3. I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.
4. Negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.
4-bis. Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza di cui al comma 1, lettera b).
5. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente."

I soggetti tutelati dalla disciplina prevista dal D. Lgs. 24/2023 sono previsti all'art. 3 di detto decreto, con il quale viene notevolmente ampliata la platea di detti soggetti, che si estende adesso, oltre ai soggetti indicati nell'art. 5 del decreto (*v. nota in calce*), anche a collaboratori, consulenti, liberi professionisti, azionisti, volontari, tirocinanti e c.d. facilitatori che segnalino violazioni previste sempre dal D. Lgs. 24/2023 all'art. 1, 1° comma, e cioè "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

pubblico o l'integrita' dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sianovenute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato."

Ai fini del presente Modello l'art. 2, rubricato "*Definizioni*", offre la seguente definizione di violazioni: *a) "violazioni" (omissis): 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6).*

In dette violazioni sono pertanto compresi illeciti o infrazioni al Modello o al Codice Etico di cui il segnalante sia venuto a conoscenza.
La società adotta canali sia tradizionali che informatici (in numero superiore ad uno) dai quali è garantita la riservatezza del soggetto segnalante.
Uno dei suddetti canali è di carattere informatico
Allo scopo, la Società si è dotata in particolare di canali di segnalazione interna (tra cui uno a carattere informatico), atti a fornire le garanzie di riservatezza richieste dalla normativa, e le cui modalità di accesso sono debitamente portate a conoscenza dei soggetti destinatari da detta disciplina.
L'accesso a detti canali per il controllo delle segnalazioni ricevute è affidato espressamente a soggetto/i in possesso delle caratteristiche previste dalla normativa.
Sono previsti anche canali a carattere tradizionale, in modo da consentire che possano essere debitamente inoltrate e ricevute, sempre con garanzia di riservatezza, anche le segnalazioni da parte di coloro che non dovessero eventualmente avere disponibilità anche temporanea di strumenti informatici o sufficiente dimestichezza con detti strumenti.
I destinatari delle segnalazioni sono individuati in base ai canali previsti; l'OdV, nel caso in cui non sia il destinatario diretto della segnalazione (il che rientra comunque nelle sue prerogative), deve ricevere comunque notizia della segnalazione da parte del soggetto che l'abbia ricevuta.

La gestione delle segnalazioni avviene secondo i seguenti criteri e le seguenti modalità:

- anzitutto, il soggetto che riceve la segnalazione verifica l'identità del segnalante, che è tenuto a qualificarsi, essendo la sua riservatezza tutelata. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo in particolari casi previsti dal Modello nella sezione della parte speciale dedicata all'Organismo di Vigilanza, e comunque esulano dalla disciplina qui trattata;

- inoltre, il soggetto che riceve la segnalazione ne attesta tempestivamente la ricezione. Ove ciò non avvenga, il segnalante può inoltrare la stessa segnalazione ad altro soggetto previsto dal sistema, o comunque all'OdV;

- Il soggetto che riceve la segnalazione la inoltra tempestivamente all'OdV ed opera di concerto con lo stesso, coinvolgendo le strutture competenti e/o il vertice della società, sempreché sia garantita la riservatezza del segnalante e le altre tutele previste a sua tutela;

- Il soggetto che riceve la segnalazione e l'OdV verificano che la segnalazione sia adeguatamente circostanziata e basata su fatti oggettivi e ragionevolmente fondati, nonché "precisi e concordanti",

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

come espressamente previsto dall'art. 6; le segnalazioni che risultino palesemente infondate, o che siano evidentemente inoltrate con intento diffamatorio, o nell'illegittimo interesse del soggetto segnalante, saranno considerate infrazioni del Modello e/o del codice etico, e sanzionate ai sensi del sistema disciplinare.

I protocolli da seguire in caso di ricezione di segnalazioni tutelate dal sistema di *whistleblowing* sono i seguenti:

- è vietato disattendere le tutele sulla riservatezza del segnalante;
- è vietata l'adozione di atti ritorsivi, discriminatori o comunque lesivi nei confronti del segnalante e degli eventuali "facilitatori" così come previsti dalla nuova normativa a seguito della segnalazione effettuata
- nel caso in cui nei confronti del segnalante siano da adottare provvedimenti disciplinari o altri provvedimenti che, nell'ambito dello *ius variandi* ricompreso nelle prerogative del datore di lavoro, mutino legittimamente in negativo il suo *status* (come trasferimenti, destinazione ad altre mansioni ecc.) per ragioni non connesse neanche indirettamente alla segnalazione è opportuno, sul piano pratico, che la relativa legittimità e regolarità sia documentabile e motivabile a cura delle funzioni preposte (in particolare, HR), ancorché sul piano strettamente processuale l'onere della prova incomba in capo al segnalante.

L'inosservanza dei protocolli sopra riportati, nonché dei principi e delle norme contenute nel Codice Etico applicabili alla fattispecie (come lealtà, trasparenza ecc.), sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

N.B.: l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante in funzione della segnalazione dallo stesso inoltrata costituisce sempre infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare.

Nota. *I soggetti indicati dall'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 cui, ai sensi della previgente disciplina, si applicavano (e si applicano tuttora, unitamente agli altri soggetti previsti dalla disciplina attuale, come sopra descritti) le tutele in materia di whistleblowing sono:*
a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

STATUTO E DISCIPLINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

JSW Steel Italy
Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI
ACCREDIA
DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification

Premessa

L'Organismo di Vigilanza (d'ora innanzi "OdV") è previsto e disciplinato in linea generale, con riguardo ai compiti e funzioni di sua competenza, all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.
In sintesi, detto organismo deve verificare il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza, l'effettiva applicazione, l'aggiornamento e l'osservanza del Modello; nel caso che nel corso della sua attività evidenzi delle carenze in merito, ne dà tempestiva, motivata e circostanziata segnalazione alla società.
Il presente Statuto disciplina puntualmente l'istituzione, l'attività ed il funzionamento dell'OdV, definendone compiti, poteri, attribuzioni e responsabilità.
Le modalità pratiche di funzionamento dell'OdV sono invece definite nell'apposito Regolamento di cui l'OdV si dota autonomamente, in ossequio ai principi di autonomia e indipendenza che ne regolano l'attività, nel quadro delineato dal presente Statuto.

Nomina, composizione e requisiti dell'OdV
L'OdV è nominato dal Consiglio di Amministrazione, il quale ne fissa altresì il compenso, sul presupposto che l'onerosità della prestazione concorra a conferire all'organismo i requisiti di autonomia e indipendenza.
La società, nell'attuale situazione di transizione e implementazione che caratterizza il percorso verso il raggiungimento dell'assetto a regime, ha ritenuto di dotarsi di un OdV in composizione monocratica, e costituito da professionista esterno, ritenendo che tale decisione rispetti i requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità di cui l'OdV deve essere in possesso.
E' comunque il caso di precisare che, in generale, i componenti dell'OdV (monocratico o collegiale) possono essere sia interni che esterni alla Società; devono peraltro possedere i requisiti di autonomia e indipendenza per cui si deve evitare che gli eventuali membri interni rivestano ruoli di carattere operativo.

Durata dell'incarico
L'OdV di JSW Steel Italy Piombino 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 riguardino il singolo componente sono varie.

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

<u>Revoca del mandato</u>
Il mandato può essere revocato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, limitatamente alle motivazioni sotto riportate, stanti i requisiti di autonomia e indipendenza dell'OdV.
La delibera di revoca dell'OdV può essere adottata per giusta causa, in caso di sua grave omissione nelle attività di competenza, che abbia o meno dato luogo ad un procedimento ex D. Lgs. 231 a carico della Società.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

La revoca del componente in quanto persona può altresì essere adottata, oltre che per giusta causa ai sensi del paragrafo che precede, anche a causa del sopravvenuto venir meno dei requisiti individuali, dell'insorgenza di una delle cause di incompatibilità o di un rilevante conflitto di interessi, qualora non sia il componente a rinunciare ai sensi del seguente paragrafo.

Rinuncia al mandato

La cessazione può anche avvenire per rinuncia al proprio mandato da parte del componente dell'OdV, da trasmettersi per iscritto al Consiglio di Amministrazione.

Nei casi di cessazione del mandato di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina del nuovo componente dell'OdV.
In caso di cessazione, qualora la nomina del nuovo componente non sia contestuale alla cessazione, il componente cessato resta in carica fino alla nomina del nuovo componente, salvo il caso di revoca, di manifesta incompatibilità o di impossibilità sopravvenuta.

Requisiti dell'OdV

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

Il componente dell'OdV deve essere in possesso dei seguenti requisiti individuali:

- deve essere particolarmente qualificato e dotato di adeguata 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 incarichi nei confronti della Società con carattere di stabilità tali da condizionarne l'operato; ciò non vale per il rapporto di lavoro subordinato in caso di componente interno;

- non deve trovarsi, al momento dell'assunzione della carica, in situazioni di conflitto di interesse tali da influenzare l'attività o condizionare i compiti affidatigli. In proposito, all'inizio del mandato rilascia apposita dichiarazione di assenza di conflitto di interessi ai sensi del presente capoverso. Qualora situazioni tali da far ipotizzare eventuali situazioni di conflitto di interessi che insorgano in costanza di mandato, il componente dell'OdV ne dà tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, per le opportune valutazioni;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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: è la risultante dei requisiti individuali del componente dell'OdV di cui al primo alinea del paragrafo precedente;
- onorabilità: è la risultante dei requisiti individuali del componente dell'OdV di cui al secondo alinea del paragrafo precedente.

In ossequio ai principi di autonomia e indipendenza, l'OdV riferisce esclusivamente al Consiglio di Amministrazione per il tramite dell'AD o del Presidente; non vi è alcuna subordinazione o soggezione gerarchica rispetto agli organi sociali, al vertice o ad altre strutture aziendali.

L'OdV è dotato di indipendenza ed autonomia anche sul piano economico e finanziario; allo scopo, è dotato annualmente di un budget annuale di importo definito dallo stesso organismo in misura proporzionale alle esigenze derivanti dalla previsione delle proprie attività, tenuto ovviamente conto delle compatibilità economiche generali verificate di concerto con le competenti strutture aziendali. L'importo così definito viene inserito, sotto apposita voce, dalla società nel proprio budget annuale. L'organismo dispone di tale somma secondo la sua insindacabile valutazione in ordine alla necessità da lui stesso individuate; le competenti strutture aziendali, pertanto, procederanno per quanto di competenza (emissione di ordini o incarichi, pagamento) secondo i poteri di firma vigenti, su richiesta dell'organismo, senza esercitare valutazioni di merito e garantendo la dovuta riservatezza.

I motivi per i quali l'OdV può trovarsi nella necessità di attingere al proprio budget sono, in via esemplificativa e non esaustiva:

- effettuazione di verifiche mediante il supporto di soggetti specialistici esterni;
- ricorso a soggetti specialistici esterni in caso di eventuale necessità di apporto specialistico ai fini dell'aggiornamento del Modello;
- 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 si dota di un proprio regolamento, nel quale sono stabilite le modalità di funzionamento dell'organismo.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Il Regolamento disciplina pertanto i seguenti aspetti:

- programmazione delle sessioni formali;
- modalità di verbalizzazione, tenuta dei verbali, tenuta della documentazione 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 esigenze di aggiornamento del Modello;
- modalità di informazione/formazione sul Modello;
- modalità di *reporting* agli organi sociali, purché rispondenti ai criteri ed alle cadenze stabiliti nel Modello.

Nella stesura del regolamento l'OdV è autonomo.
Peraltro Il regolamento, pur essendo espressione dell'autonomia e dell'indipendenza dell'OdV, non deve in alcun modo essere in contrasto con il presente statuto né con le altre parti del modello.

Funzioni, compiti e attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza

Il ruolo dell'organismo di vigilanza è anzitutto previsto dal D. Lgs. 231/2001; successivamente, è venuto via via precisandosi ulteriormente, attraverso le linee guida emanate dalle principali associazioni datoriali, ed in primis da Confindustria, le elaborazioni della dottrina e l'evoluzione della giurisprudenza.
Ad esso è quindi affidata la funzione di vigilare sull'idoneità del Modello, sulla sua efficace attuazione ed applicazione, sul suo rispetto da parte dei destinatari; all'OdV di JSW Steel Italy Piombino è inoltre demandato il compito di curare l'aggiornamento del Modello, in funzione di variazioni organizzative o impiantistiche, di variazioni legislative che incidano sull'ambito di applicazione del decreto, di rilievi in ordine a carenze del Modello in termini di previsione o di applicazione, e di infrazioni al Modello stesso.
L'OdV espleta la propria funzione attraverso tre tipi di attività:
1. attività di verifica;
2. attività propositive e di aggiornamento del Modello;
3. attività di informazione e segnalazione.

1. <u>Attività di verifica</u>.

1.1 Anzitutto, l'OdV verifica l'idoneità del Modello alla prevenzione dei reati presupposto ex 231, sotto i seguenti profili:

- correttezza e completezza dell'individuazione dei rischi;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- aderenza del Modello all'attività ed alla missione della società, nonché alla sua struttura organizzativa;

- completezza e idoneità delle parti che lo compongono (in primis protocolli, codice etico, sistema disciplinare) alla funzione di prevenzione propria del Modello e, in caso di commissione di reati presupposto, alla sua idoneità in termini di esenzione o di attenuazione della responsabilità amministrativa della società;

- in particolare: efficacia delle procedure di controllo, idoneità della struttura organizzativa, con particolare riferimento alla separazione tra attività operative e attività di controllo, adeguatezza del sistema di poteri verso l'esterno e deleghe interne, e sua coerenza con la struttura organizzativa e le responsabilità dalla stessa definite.

1.2 Inoltre, ne verifica l'effettiva attuazione, sotto i seguenti aspetti:

- diffusione del Modello e informazione sui suoi contenuti verso tutti i destinatari, interni ed esterni alla società;

- adeguata formazione del personale;

- verifica circa l'applicazione delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari;

- idoneità delle informazioni fornite all'OdV dalle strutture aziendali

- effettiva possibilità di far pervenire da parte di chiunque sia interessato segnalazioni all'OdV, mediante la definizione delle relative modalità e l'informazione su di esse ai destinatari, ferme le necessarie garanzie e tutele in termini di riservatezza.

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

- evoluzione del quadro normativo, che comportino inserimento di nuovi resti presupposto o variazioni in quelli già previsti nell'ambito di applicazione 231;
- significativi cambiamenti dell'assetto societario, dell'assetto organizzativo, organizzativo o impiantistico, dell'oggetto sociale.

Le attività di verifica si svolgono sia in modo sistematico e programmato, sia in modo mirato in determinate situazioni.
Le prime vengono effettuate sulla base di un programma annuale redatto dall'OdV, sulla base di criteri quali:

- particolare rischiosità di certe attività;

- modifiche legislative, come introduzione di nuovi reati presupposto o mutamento di quelli esistenti, che abbiano investito determinate aree;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- lasso di tempo trascorso dall'ultima verifica su determinate aree;

- necessità di follow up rispetto a segnalazioni effettuate dall'OdV in precedenti verifiche.

Le verifiche possono inoltre essere effettuate al di fuori della programmazione di cui sopra, in caso di:

- modifiche organizzative o all'assetto produttivo o impiantistico che intervengano in corso d'anno e richiedano, per la loro portata, un controllo tempestivo sulla tenuta del sistema di controlli a presidio previsti dal Modello;

- segnalazioni pervenute all'OdV su infrazioni al Modello o su carenze dello stesso, in termini sia di presidi previsti che di applicazione;

- informazioni o richieste motivate da parte degli organi della società.

Le verifiche possono essere svolte anche senza preavviso, nei casi in cui ciò sia ritenuto opportuno o necessario da parte dell'OdV).
Esse possono essere effettuate:

- direttamente dal componente dell'OdV;

- ad opera di strutture aziendali che siano competenti in funzione dell'oggetto della verifica, sempreché la verifica non sia effettuata sulla loro attività; in tali casi, la disponibilità della struttura aziendale in questione viene verificata congiuntamente con il responsabile della stessa e con il vertice aziendale;

- di soggetti esterni, nei casi in cui, per motivi di particolare complessità della verifica o in virtù di specifiche competenze tecnico-specialistiche che la stessa richieda, non possa essere effettuata personalmente dal componente dell'OdV né, sempre per motivi di competenza tecnica, di disponibilità organizzativa o di particolare riservatezza, non possa essere affidata a strutture della società. In questi casi, per il compenso al soggetto esterno incaricato si attinge dal budget dell'OdV.

In ogni caso, le strutture aziendali dovranno rendersi disponibili verso l'OdV, consentendo l'accesso alla documentazione necessaria per la verifica e se del caso la consegna della stessa, nonché fornendo all'OdV tutte le informazioni in loro possesso, con completezza e veridicità.

Nel condurre le proprie verifiche, l'OdV potrà sentire i soggetti che ritenga opportuno ai fini del buon esito della verifica, a qualsiasi categoria e funzione appartengano e indipendentemente dalla loro posizione organizzativa; in caso di segnalazioni ricevute, potrà sentire l'autore della segnalazione e l'eventuale soggetto nei cui confronti la segnalazione sia stata effettuata, nonché qualsiasi altro soggetto che possa fornire informazioni ritenute utili, sempre garantendo la necessaria riservatezza.
Particolare rilievo assumono, nella realtà aziendale, le attività di verifica in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tendenti ad accertare il rispetto di quanto previsto dalle norme vigenti in materia sia in termini di adeguatezza delle relative procedure che di rispetto delle stesse; allo scopo, intrattiene rapporti sistematici

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

con le figure preposte a tali attività in base alle norme di legge ed all'organizzazione aziendale, le quali forniranno all'OdV report sistematici sugli aspetti significativi in materia e segnaleranno tempestivamente ogni violazione delle norme e/o delle procedure attinenti la sicurezza e la prevenzione sul lavoro, nonché gli episodi relativi ad infortuni e incidenti di rilievo.

2. Attività propositive e di aggiornamento del Modello

L'OdV, sulla base delle attività di verifica, o in base ai flussi informativi a lui diretti, o delle proprie conoscenze professionali e delle proprie attività di aggiornamento, propone alla società interventi sui vari aspetti rilevanti in materia 231, come:

- suggerire miglioramenti nelle modalità di informazione/comunicazione;
- segnalare l'opportunità di effettuare interventi formativi sul Modello, ad es. in caso di modifiche al Modello stesso, o di immissione di nuovo personale negli organici della società;
- evidenziare l'eventuale necessità di ulteriori messe a punto nelle modalità di attuazione del Modello;
- evidenziare e segnalare alla società necessità di interventi di aggiornamento del Modello o di parti di esso, sulla base di significative modifiche organizzative o impiantistiche o nelle attività produttive, di carenze riscontrate nel Modello o di infrazioni allo stesso, di modifiche legislative che influiscano sull'ambito di applicazione 231; in tal caso, sulla base di quanto previsto dal presente Statuto, procede direttamente alle attività necessarie all'aggiornamento, avvalendosi se del caso di competenze aziendali o di soggetti esterni (in tal caso attingendo dal proprio budget), qualora l'attività di aggiornamento risulti di particolare complessità o richieda particolari competenze tecnico-specialistiche.

Le suddette azioni sono svolte con adeguata tempestività, allo scopo di evitare temporanee riduzioni del grado di efficacia del Modello

3. Attività di informazione e segnalazione.

L'OdV relaziona, alla fine dell'esercizio, il Consiglio di amministrazione sulle attività svolte nell'anno, fornendo altresì indicazioni sulle linee che costituiranno il programma dell'anno successivo; fornisce altresì, con pari periodicità, analoghe informazioni al Collegio Sindacale.

In caso di significativi accadimenti in corso d'anno (come eventuali segnalazioni di infrazioni al Modello), l'OdV relaziona tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, ai fini della necessaria conoscenza e della tempestiva adozione di eventuali misure da parte dello stesso. Analoga informazione fornisce al Collegio sindacale.

Nell'ambito di questa tipologia di attività, l'OdV intrattiene rapporti periodi con il Collegio sindacale e con la Società di revisione, allo scopo di effettuare un reciproco riscontro sulle aree di rispettiva competenza, sulle interrelazioni tra le stesse e su eventuali anomalie riscontrate.

Relaziona il Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle verifiche effettuate, evidenziando eventuali necessità di intervento sulle situazioni rilevate nel corso delle stesse.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Segnala tempestivamente al Consiglio di Amministrazione violazioni del modello che abbia riscontrato nelle proprie attività di verifica o a seguito di segnalazioni ricevute, evidenziando altresì, ove lo ritenga, l'opportunità di assumere i provvedimenti previsti dal sistema disciplinare.
Informa gli enti esterni competenti nei casi in cui tale obbligo sia posto dalla legge, come nel caso siano riscontrati comportamenti o situazioni suscettibili di integrare il reato di riciclaggio o comunque con lo stesso correlati (operazioni sospette).

Funzionamento dell'OdV - prerogative dell'organismo

Fermo restando che l'organismo si dota di un regolamento per il proprio funzionamento (v. sopra nell'apposito paragrafo), nel presente statuto vengono comunque fissati i seguenti presupposti, essenziali ai fini del corretto espletamento della funzione allo stesso demandata:

- l'OdV può richiedere, in caso di necessità, di poter fruire di supporto logistico da parte di risorse della società, come convocazione di persone, fissazione di incontri, attività di editing o di carattere informatico, archiviazione e tenuta dei verbali e di altri documenti;

- può procedere, sia nell'ambito delle proprie verifiche che a seguito di segnalazioni, all'audizione di personale di ogni qualifica, e se del caso del vertice e di componenti degli organi sociali, acquisendone la disponibilità;

- può avvalersi, qualora non sussista la possibilità oggettiva di procedere direttamente, di risorse aziendali o di risorse esterne per l'effettuazione delle proprie verifiche;

- ha accesso, su richiesta, alla documentazione aziendale utile per l'espletamento dei propri compiti;

- riceve in via normale la documentazione aziendale ritenuta utile o necessaria per l'espletamento del proprio mandata e cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

    - 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;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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.

Ove lo ritenga opportuno, può richiedere di ricevere in via sistematica o *una tantum* altra documentazione aziendale utile per lo svolgimento della propria attività, tramite richiesta scritta da inoltrarsi alle competenti strutture per il tramite del Consiglio di Amministrazione;

- riceve le segnalazioni in ordine a presunte violazioni del modello; all'effettuazione ed all'inoltro di tali segnalazioni sono tenuti, senza distinzione alcuna, tutti i soggetti destinatari del modello o di parti di esso (come il Codice Etico). Allo scopo, vengono resi noti e pubblicizzati i numeri telefonici e di fax e gli indirizzi di posta elettronica ai quali contattare l'OdV. Le segnalazioni possono comunque essere trasmesse per iscritto, per posta interna o per posta ordinaria, all'Organismo di Vigilanza, all'indirizzo della sede della Società;
- utilizza il budget di spesa a propria disposizione, nei termini e con le modalità di cui al precedente paragrafo "requisiti dell'organismo in quanto organo collegiale".

Principi e criteri di comportamento dell'OdV

Tutta l'attività dell'OdV è ispirata a criteri di riservatezza e discrezione.

L'OdV utilizza le informazioni e le segnalazioni ricevute - anche attraverso i canali appositamente istituiti -con la massima riservatezza, a tutela dei soggetti cui le informazioni si riferiscono, nel rispetto delle norme vigenti.

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.

In proposito si attiene, e vigila affinché la Società si attenga, alle prescrizioni in materia di whistleblowing, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 6 comma 2-bis, così come modificato dal D. Lgs. 24/2023.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Pari cautela è utilizzata 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.

In caso di ricevimento di segnalazioni relative a presunte infrazioni del modello, l'OdV avvia le relative verifiche con tempestività, allo scopo di appurare quanto prima l'attendibilità delle segnalazioni stesse e di consentire le conseguenti azioni finalizzate alla prevenzione, alla cessazione o alla sanzione dei comportamenti contrastanti con le prescrizioni del modello; in proposito, suggerisce se ne ravvisa i presupposto l'adozione di sanzioni previste da sistema disciplinare del Modello, all'irrogazione delle quali provvederà la competente Direzione Risorse Umane.
In ogni caso, nel rispetto delle cautele di cui sopra, informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e, nel caso che la segnalazione abbia per oggetto un membro di detto organo, il Collegio Sindacale.
In generale, l'OdV svolge la sua attività con il dovuto scrupolo professionale, con lealtà e nel rispetto della dignità della persona.

L'OdV opera, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001, con continuità di azione: ciò significa che l'organismo svolge i compiti e le funzioni affidategli, oltre che dalla legge, dal presente Statuto, con sistematicità e assiduità, oltre che con tempestività nei casi in cui ciò si rende necessario, come nel caso di infrazioni al Modello venute a sua conoscenza in base a segnalazioni o a verifiche effettuate autonomamente.
L'OdV non ha compiti di carattere operativo, né può svolgere o effettuare attività demandate alle strutture aziendali.
Peraltro, per l'espletamento dei propri compiti, esso può avvalersi della collaborazione delle strutture aziendali, le quali devono rendersi all'uopo disponibili in termini di tempestività, di impegno e di professionalità.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

CODICE ETICO

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

JSW Steel Italy
ACCREDIA
SAFETY SYSTEM CERTIFICATION DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

PREMESSA E ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Finalità ed ambito di applicazione

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e s. m. e i.

Il Codice Etico riassume i principi etici e le regole di comportamento cui, fermo restando l'obbligo di osservanza delle fonti obbligatorie esterne (leggi e altri provvedimenti aventi forza di legge, regolamenti, ordinanze ecc.) e interne (Modello, procedure, ordini di servizio, organigrammi), si ispira l'attività della società e alle quali devono attenersi tutti i soggetti che operano in nome e per conto di essa e/o nel suo interesse, che con essa collaborano o comunque interagiscono.

Detti soggetti sono definiti, con termine anglosassone, *stakeholders* (traducibile con "interlocutori"), e sono costituiti, a titolo esemplificativo, dai seguenti soggetti: il socio, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i clienti sia pubblici che privati, i fornitori, i consulenti, i *partner* in eventuali operazioni di partnership, joint venture, associazioni di impresa, consorzi, gli istituti bancari, lo stato e gli enti locali, la Pubblica Amministrazione in genere, gli organismi, gli enti, le autorità nazionali, comunitarie o internazionali, ivi compresi quelli investiti di poteri di vigilanza e di controllo, le società controllate, collegate e partecipate. Sono comunque da considerarsi *stakeholders* (o interlocutori) tutti i soggetti che, a qualsivoglia titolo, interagiscono con la società in virtù delle attività dalla stessa svolte nell'ambito del proprio oggetto sociale.
Il presente Codice Etico è pertanto destinato ai seguenti soggetti, chiamati "destinatari" secondo il significato a detto termine attribuito nella Parte Generale, cui in proposito si rinvia: componenti degli organi sociali, dirigenti, altri dipendenti, collaboratori, consulenti, *partner* nell'accezione sopra fornita, i clienti, fornitori.

Tutta l'attività della società è coerente ai principi ed alle regole di comportamento contenuti nel Codice; parimenti, la società esige che l'attività e le azioni dei destinatari siano ispirati agli stessi principi ed alle stesse regole, allo scopo di costituire e mantenere un sistema di relazioni che garantisca un'affidabilità di comportamenti a tutto il contesto industriale, economico e sociale nel quale opera.

Tale complesso di principi e regole, oltre a rappresentare un valore di per sé, vuole recare un essenziale contributo alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, in quanto, proponendosi di orientare l'elemento soggettivo delle condotte individuali, costituisce un essenziale complemento delle prescrizioni ed obblighi e dei controlli a presidio di carattere oggettivo che compongono i protocolli previsti dalla Parte Speciale del Modello.

Efficacia vincolante del Codice

I principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Codice sono vincolanti nei confronti di tutti i destinatari dello stesso; in particolare, la loro osservanza costituisce obbligo contrattuale nei confronti dei soggetti che con la società intrattengono rapporti di natura contrattuale.
In primis, ciò vale per i dipendenti, ivi compresi i dirigenti, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro), che così recita: "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa (…omissis…). Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

Per detti soggetti, l'inosservanza delle norme del Codice può pertanto costituire, in aggiunta ad eventuali altri profili di responsabilità, infrazione disciplinare ed essere sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello. Anche in questi casi, l'inosservanza del Codice è espressamente sanzionata dal Sistema Disciplinare del Modello.

L'efficacia vincolante vale inoltre per i fornitori e collaboratori in senso lato (compresi appaltatori, consulenti, professionisti), il cui rapporto è regolato da contratti ad hoc, all'interno dei quali detto obbligo è espressamente previsto e la cui inosservanza comporta conseguenze sul piano contrattuale e risarcitorio espressamente previste.
Come detto, tutti i destinatari del Codice sono tenuti alla sua osservanza: ciò vale quindi anche per i componenti degli organi sociali e per i soggetti che ricoprono quelle posizioni che il D. Lgs. 231/2001 definisce "apicali", la cui eventuale inosservanza è parimenti disciplinata nell'ambito del sistema sanzionatorio contenuto nel Sistema Disciplinare del Modello.

Un discorso a parte deve essere fatto per i clienti, nei rapporti con i quali deve comunque tenersi conto della particolare natura del rapporto contrattuale e delle rispettive posizioni. Ciò, tanto più nei casi in cui la clientela sia estera, nel qual caso si possono verificare situazioni in cui esistano oggettive differenze non solo a livello di normative di legge, ma anche di visioni dal punto di vista etico che non riguardino aspetti fondamentali. Premesso che la società, in applicazione dei principi etici ai quali la sua azione si ispira, non è disponibile a derogare agli stessi in nome della convenienza economica, essa richiederà comunque anche ai clienti il rispetto dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico e ne monitorerà il rispetto nelle varie fasi precontrattuali, contrattuali e postcontrattuali, procedendo, in caso di violazione (non volontaria ma dovuta, appunto, a differenze di carattere etico-normativo), alle azioni necessarie per il ripristino della situazione corretta e per l'eliminazione degli effetti della violazione, fino a giungere, in difetto, alla risoluzione del rapporto contrattuale, in accordo con le clausole che lo regolano.

Si precisa che in tutti i casi, oltre alle sanzioni disciplinari e/o alle conseguenze di carattere contrattuale, resta sempre salvo il risarcimento del danno, ove esistente.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE PRIMA - PRINCIPI GENERALI

La società, nell'esercizio della propria attività e per il conseguimento dei propri obiettivi, si ispira ai principi etici generali sotto elencati, uniformando ad essi i comportamenti di tutti i soggetti che operano in suo nome e per suo conto; in forza di ciò, ritiene esigibili condotte corrispondenti a detti principi da parte di tutti i soggetti destinatari del Codice Etico: corrispondenza che si riserva pertanto di verificare nelle varie manifestazioni e azioni dei destinatari, assumendo le iniziative di competenza, previste nel Modello, in caso di difformità.

Rispetto delle norme - Legalità

Anzitutto, è previsto il rispetto delle normative nazionali e regionali aventi forza di legge, dei regolamenti e comunque di tutte quelle fonti normative munite di efficacia cogente (compliance); ciò vale anche per le normative internazionali, quando la società si trovi ad operare in paesi esteri o comunque in situazioni che richiedono il rispetto di normative straniere (ad es. in caso di esportazioni di prodotti).

In questo quadro, particolare attenzione è prestata all'ottemperanza alle norme comunitarie, con particolare anche se non esclusivo riferimento a quelle in materia di concorrenza.

Devono pertanto essere rispettate, da parte dei destinatari del Codice e degli interlocutori della società, tutte le norme aventi forza di legge o comunque efficacia cogente vigenti sul territorio nazionale e nei paesi esteri nei quali o con i quali si operi. 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.

Condotte, comportamenti ed atti in violazione di dette norme non sono tollerati, né a fini di vantaggio personale né al fine di arrecare vantaggi alla società, caso questo in cui, ove la norme violate comportino la commissione di reato presupposto ex 231, può sussistere il rischio di illecito amministrativo a carico della società stessa.

Riservatezza e tutela della privacy

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Anzitutto, è garantito il rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali.

In ogni caso, le informazioni di cui i destinatari vengano a conoscenza in occasione dell'attività lavorativa sono gestite con la dovuta riservatezza; dette informazioni non possono essere oggetto di utilizzo a fini illeciti né, tanto meno, esse possono essere utilizzate a fini di vantaggio personale o al fine di arrecare vantaggi alla società.

Sono tutelati da riservatezza i soggetti che segnalino violazioni ed infrazioni al Modello, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001, come modificato dal D. Lgs. 24/2023.

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, come pure dei soggetti terzi che abbiano accesso ai locali della società, sono considerati beni primari da parte della società e di chiunque agisca per suo conto.

Integrità, dignità e valorizzazione della persona e delle risorse umane
L'integrità psicofisica della persona è valore primario e imprescindibile. A questo principio è ispirato tutto il sistema di sicurezza adottato dalla società e fatto proprio dal Modello, e sono uniformati i comportamenti di tutti i soggetti che operano nell'ambito, in nome o per conto della società. Lo stesso dicasi per le misure di tutela dell'ambiente a tutela dell'integrità fisica dei lavoratori, dei collaboratori e della popolazione che insiste sulle aree contigue all'azienda.

Le condizioni e gli ambienti di lavoro sono quindi progettati in funzione della sicurezza di chi vi opera.

E' parimenti oggetto di particolare attenzione il rispetto per la dignità dei dipendenti e di tutti gli altri soggetti con i quali la società intrattiene rapporti, nonché per la sfera dei valori morali e culturali della persona.

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

E' bandito ogni comportamento discriminatorio dovuto a condizioni fisiche, opinioni politiche o religiose, differenze di genere, razza, appartenenza etnica, affiliazione sindacale.

L'organizzazione del lavoro, l'ambiente le pratiche operative e i percorsi professionali sono ispirati al principio della valorizzazione dei lavoratori sia sul piano professionale che personale, attraverso la loro motivazione e il loro coinvolgimento, anche prestando la dovuta attenzione al loro apporto in termini di consigli e suggerimenti.

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 sono sempre improntati a correttezza nei rapporti, ivi compresi quelli di carattere contrattuale; non sono ammessi comportamenti tendenti ad indurre in errore l'interlocutore o a fornirgli dati e informazioni non corrette o non veritiere allo scopo di acquisire indebitamente, nel corso di colloqui o trattative, vantaggi per sé o per la società.

I dirigenti, dipendenti, collaboratori della società sono tenuti ad assolvere alla loro prestazione con diligenza, ponendo nella loro attività la dovuta attenzione e continuità, evitando disattenzioni, distrazioni ed omissioni, e non anteponendo interessi personali a quello della società.

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

I destinatari improntano i loro rapporti con gli interlocutori alla massima imparzialità, evitando favoritismi di qualsiasi genere, che siano nell'interesse di terzi, dei destinatari stessi o della società.

Gli interlocutori della società devono sempre essere messi in condizioni di pari opportunità in ogni situazione che possa avere caratteristiche competitive (gare, selezioni e simili).

E' vietata ogni forma di discriminazione, qualunque essa sia, ed in particolare correlata all'età, al genere, allo stato di salute, allo stato civile, all'etnia, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

Onestà, integrità e lealtà

I rapporti con gli *stakeholder* della società sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Tutti i destinatari del Codice e del Modello svolgono i loro compiti per il raggiungimento degli obiettivi della società con onestà e integrità di intenti e di comportamenti nei confronti di tutti gli interlocutori e della società stessa.

Trasparenza e completezza delle informazioni

Le informazioni nei confronti degli interlocutori della società sono fornite in base a criteri di veridicità, trasparenza e completezza, ricercando sempre, ove necessario, il miglior contemperamento con le eventuali esigenze di riservatezza.

Responsabilità verso la collettività

Nello svolgimento della loro attività, i destinatari tengono conto delle esigenze della/e comunità in cui operano sotto i vari aspetti: ambientale, sociale, culturale, adoperandosi ai fini del miglioramento complessivo nell'ambito della missione aziendale.

Qualità

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

La società applica un sistema di garanzia di qualità che si estende, oltre che ai prodotti ed ai sistemi produttivi e manutentivi, alla tutela della sicurezza e della salute dei propri dipendenti e dei soggetti che operano per suo conto, alla tutela dell'ambiente ed in generale a tutti i procedimenti che presiedono all'assunzione ed all'esecuzione delle decisioni.

Il concetto di qualità è interpretato in chiave dinamica, per cui tutti i destinatari tendono al miglioramento qualitativo nei rispettivi settori di competenza sulla base del progresso tecnologico, in tutti i campi e specialmente in materia di sicurezza e tutela ambientale, nonché delle evoluzioni del mercato e del contesto sociale.

Tutela dell'ambiente

La società è pienamente consapevole del fatto che, nell'esercizio della sua attività, deve porre, così come in effetti pone, una particolare attenzione alla tutela ed alla salvaguardia dell'ambiente, in tutti i casi in cui la propria attività può comportare riflessi sull'ambiente stesso: cicli di lavorazione, tipologia degli impianti, caratteristiche dei prodotti ecc.

Allo scopo, ha adottato un sistema improntato alla piena osservanza delle norme in materia, dotandosi di procedure stringenti e di un attento sistema di controlli, al cui funzionamento è chiamata a concorrere, in funzione delle rispettive responsabilità, l'intera struttura aziendale.

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.

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 nel loro confronti, ed adotta le misure preventive conseguenti, con particolare riferimento a quanto previsto dal comma 2-bis di detto articolo, così come modificato dal D. Lgs. 24/2023.

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE SECONDA - NORME DI COMPORTAMENTO

A fronte dei principi generali sopra esposti, che definiscono la politica della società sotto il profilo etico ed ai quali devono pertanto ispirarsi i comportamenti di tutti i destinatari del Codice, sono previste le condotte da porsi concretamente in essere in applicazione di detti principi ed in coerenza con essi.

Principi di condotta nella gestione aziendale

La società garantisce al proprio socio:

- trasparenza;
- accesso alle informazioni aziendali;
- veridicità e completezza nelle informazioni relative ad operazioni commerciali e finanziarie, al fine di consentire una corretta valutazione circa la convenienza e la correttezza di dette operazioni.

E' fatto obbligo ai destinatari di porre in essere condotte e comportamenti coerenti con i principi generali sopra elencati; ciò riguarda tutti i campi di attività; in particolare, si dettano puntuali regole di comportamento per quanto riguarda i seguenti aspetti, data la delicatezza che li contraddistingue:

- registrazioni contabili
- dichiarazioni ai fini fiscali
- rispetto delle norme in materia doganale
- attività di controllo
- riservatezza dei dati e delle informazioni, nonché delle segnalazioni di infrazione e relativi autori, nonché dei soggetti oggetto di segnalazione
- anticorruzione
- ricettazione, antiriciclaggio e auto riciclaggio
- peculato
- criminalità organizzata e antiterrorismo
- conflitto d'interessi
- regali ed omaggi
- contrattualistica
- tutela dei beni aziendali
- sistemi informativi
- rapporti con i dipendenti
- rapporti con i clienti
- rapporti con fornitori, partner, collaboratori esterni e consulenti
- rapporti con la P.A. e con le autorità

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- rapporti con partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e associazioni
- rapporti con società controllate, partecipate o collegate
- rapporti con i mezzi di informazione
- sicurezza sui luoghi di lavoro
- tutela dell'ambiente
- salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici.

Registrazioni contabili

Al fine di garantire veridicità, completezza e correttezza nelle informazioni, tutte le operazioni economicamente rilevanti sono tempestivamente registrate nel sistema di contabilità aziendale, in ottemperanza dei criteri di legge e dei principi contabili applicabili; dette operazioni devono essere corredate con tutta la documentazione di supporto, ed in particolare con l'evidenza delle previste autorizzazioni e della coerenza delle stesse con il sistema di poteri e deleghe, della loro congruità e della loro corrispondenza alla fonte dalla quale sono originate (contratti, norme di legge, avvisi ecc.), in modo da garantire la tracciabilità del processo e renderne agevole, all'occorrenza, la ricostruzione nelle sue varie fasi.
Nessun pagamento per conto della società può essere effettuato in mancanza della prevista documentazione di supporto e della necessaria autorizzazione, né in eccesso di potere rispetto al sistema di poteri e deleghe esistente in azienda.

Qualunque destinatario che, nell'ambito della propria attività per conto della società, venga a conoscenza di irregolarità o inosservanza rispetto alle condotte come sopra normate, è tenuto a segnalare la circostanza all'OdV ed al proprio superiore.

I soggetti destinatari del Codice che intrattengono, in ragione del loro ruolo, rapporti con gli organi di controllo (Collegio Sindacale, società di revisione, OdV) devono operare, per quanto di loro competenza, con trasparenza, disponibilità e spirito di collaborazione; in particolare, essi sono tenuti a fornire tutte le informazioni e la documentazione dovute o richieste in modo corretto, completo e tempestivo, evitando ogni eventuale omissione ed astenendosi dal frapporre qualsiasi tipo di ostacolo.

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 artifizi, 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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
La società adotta un sistema di controlli finalizzato a monitorare tutte le attività sotto il profilo del rispetto delle norme di legge e comunque delle norme emanate da fonti aventi efficacia cogente, delle procedure, della protezione del patrimonio aziendale e della corretta gestione in generale; il sistema si propone altresì di prevenire rischi in termini sia di nocumento, sia di carattere economico che di altra natura, per la società e per i suoi dipendenti, sia di commissione di reati, con particolare riferimento a quelli rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

Ai destinatari è pertanto fatto obbligo di contribuire, in ragione del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità, alla realizzazione, all'applicazione ed al miglioramento del sistema di controllo.

Riservatezza dei dati e delle informazioni - Riservatezza nelle segnalazioni di illeciti
La società adotta una politica in materia di riservatezza delle informazioni in generale, e di protezione dei dati sensibili in particolare, non solo rispettosa della normativa di legge ma anche, più in generale, ispirata ai principi etici che sono alla base del presente Codice.

Pertanto, ferma restando la piena osservanza del D. Lgs. 101/2018, è garantita la riservatezza circa il trattamento, la gestione e la comunicazione non solo dei dati personali, ma anche di eventuali informazioni privilegiate e/o di natura confidenziale, anche allo scopo di evitare condotte manipolative del mercato alla luce di quanto previsto in proposito (aggiotaggio o insider trading) dal D. Lgs. 231/2001 e, conseguentemente, dal Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

È pertanto imposto ai destinatari che siano in possesso di dette informazioni (soprattutto amministratori, vertice aziendale, dirigenti che ricoprono posizioni apicali) l'obbligo di non utilizzare e/o rivelare a terzi, salvo quando ciò sia insito nell'esercizio delle proprie funzioni, le informazioni privilegiate e/o coperte da accordo di confidenzialità delle quali siano venuti a conoscenza in virtù del ruolo ricoperto in azienda.

Deve inoltre farsi una menzione a parte in relazione alla tutela della riservatezza dei soggetti che segnalano illeciti o violazioni ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001così come novellato dal D. Lgs. 24/2023 ed, in quanto applicabili, dell'art. 2 di quest'ultimo decreto.
E' altresì tutelata, nel rispetto delle norme di legge, la riservatezza dei soggetti oggetto di segnalazione.

Anticorruzione
I fenomeni corruttivi possono riguardare sia soggetti pubblici che soggetti privati; in entrambi i casi, tali condotte sono rilevanti ex D. Lgs. 231/2001.

Il Modello, nella Parte Speciale, prevede la tipologia delle condotte che possono integrare i reati presupposto in materia, individua le aree sensibili e prescrive i relativi controlli a presidio.

Il Codice, dal punto di vista etico, prescrive comunque nei confronti dei destinatari l'astensione da ogni condotta a contenuto corruttivo nei rapporti con soggetti pubblici e privati mediante promessa, dazione o anche ricezione (direttamente o tramite terzi) di denaro o altra utilità, sia che tali condotte siano poste in essere nell'interesse personale (quindi fuori dall'ambito di applicazione 231) che nell'interesse della società.

Tale astensione si estende anche all'ipotesi in cui uno dei destinatari assista o sia coinvolto in una operazione a carattere corruttivo; in questo caso il soggetto non solo è tenuto ad astenersi, ma anche a contrastare tali condotte ed a segnalarle al superiore e all'OdV.

Ricettazione, antiriciclaggio e autoriciclaggio
La politica della società prevede che tutte le transazioni finanziarie e i pagamenti attivi e passivi vengano effettuati nel rispetto dei limiti di utilizzo del contante previsto dalle norme di legge e, al di sopra di detti limiti, con mezzi tracciabili.

In ogni caso, preventivamente rispetto alle fasi di pagamento, vengono esperite tutte le fasi di censimento, anche sotto il profilo dell'integrità morale e della reputazione, degli interlocutori e delle controparti nelle transazioni economiche e finanziarie, evitando di avviare o intrattenere rapporti con soggetti che non diano le necessarie garanzie in proposito.

Vengono inoltre preventivamente esperite le fasi tendenti a verificare la congruità dei prezzi dei prodotti acquistati, onde evitare l'acquisto di prodotti di provenienza illecita o dubbia.

In tema di autoriciclaggio, devono essere evitate condotte tendenti alla costituzione di somme occulte o all'accantonamento illecito di somme, ancorché in chiaro, ad esempio attraverso meccanismi di evasione o elusione di fiscale, mediante la sottovalutazione di cespiti o ricavi o la sopravvalutazione di voci passive: nel caso che dette somme vengano reimpiegate o reinvestite, si può perfezionare il reato di autoriciclaggio. Premesso che tale reato si perfeziona se l'occultamento di somme è avvenuto mediante condotte non

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

colpose, si precisa che la società opera affinché non si realizzino neanche condotte colpose che abbiano come esito il mancato adempimento ai propri obblighi fiscali

Criminalità organizzata e antiterrorismo
La società rifugge dall'ipotesi che soggetti che operano per suo conto incorrano, volontariamente o per colpa, in situazioni che la vedano coinvolta in rapporti con soggetti dediti al terrorismo o appartenenti ad associazioni criminose.

Allo scopo, i destinatari e soprattutto i soggetti che operano direttamente o indirettamente nelle funzioni commerciale ed acquisti, nonché i soggetti apicali, acquisiscono in via preventiva all'instaurazione di ogni rapporto, dandone evidenza, informazioni specifiche e mirate sulle controparti. Qualora dette informazioni lascino incertezze sulla qualità morale dei soggetti, si astengono dall'instaurare o proseguire il rapporto, salvi ulteriori approfondimenti.

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
Non sono tollerate situazioni in cui componenti degli organi sociali, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori si trovino ad operare in situazione di conflitto di interessi, intendendosi per tali le situazioni in cui detti soggetti siano titolari di interessi patrimoniali o non patrimoniali collidenti con quelli della società.

I destinatari, ove si trovino in una di dette situazioni, devono anzitutto astenersi dallo svolgere attività perseguendo un loro interesse patrimoniale diretto, anche potenzialmente in conflitto con gli interessi della Società; inoltre, devono tempestivamente informare la società della situazione.

In particolare, i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le mansioni loro affidate in azienda ed eventuali attività personali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ravvisa conflitto di interessi nei seguenti casi:

- qualora amministratori, dirigenti, altri dipendenti, consulenti o collaboratori della società, o loro familiari o soci, si pongano come fornitori, clienti o concorrenti della società;
- qualora i soggetti di cui sopra utilizzino informazioni di cui siano venuti in possesso in ragione della loro posizione nell'ambito della società a vantaggio proprio o di terzi, a detrimento degli interessi della Società;
- qualora i soggetti di cui sopra svolgano attività professionali o lavorative di qualunque genere presso o a favore di clienti, fornitori, concorrenti;
- qualora siano avviati o perfezionati contatti o trattative con controparti costituite da familiari o soci dei destinatari, o nelle quali i destinatari abbiano comunque ruoli o interessi (partecipazioni ecc.).

È vietato trarre vantaggio in operazioni economiche da informazioni acquisite in virtù del ruolo ricoperto in azienda.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e collaboratori sono tenuti a valutare eventuali situazioni di conflitto di interesse prima di accettare incarichi presso altri soggetti, ed a darne comunque comunicazione alla società ai fini delle opportune valutazioni.

I dirigenti o dipendenti della società che ricoprano cariche sociali in società controllate o partecipate devono preventivamente verificare eventuali situazioni di conflitto di interessi in occasione di deliberazioni che vedano la società come controparte.

I componenti degli organi sociali che si trovino ad essere portatori di interessi in proprio o di terzi con essi correlati (familiari, soci ecc.), devono darne preventiva comunicazione al CdA ed agire di conseguenza, astenendosi dalla votazione o assumendo altre posizioni in ossequio alle disposizioni di legge.

Regali ed omaggi
Ai destinatari del presente Codice è' consentito corrispondere omaggi a terzi solo nei casi ed alle condizioni seguenti:

- i regali devono essere di modico valore, non impegnativi né tali da poter costituire un condizionamento per chi li riceve;
- non possono consistere in somme di denaro;
- devono essere preventivamente autorizzati da chi ne abbia i poteri in base al sistema di deleghe;
- in via normale, sono corrisposti solo in occasione di festività e ricorrenze, secondo gli usi correnti;
- si deve evitare che il dono possa essere messo in correlazione temporale o causale con atti compiuti dal destinatario o allo stesso richiesti e ritenuti favorevoli verso la società.

E' comunque preferibile, nei casi in cui si ritenga che il destinatario sia in grado di apprezzarlo, ricorrere a forme alternative e di maggior valore etico, come biglietti in cui si espliciti che, in luogo del dono, si è provveduto a forme di beneficienza o sostegno a soggetti bisognosi.

Anche eventuali forme di ospitalità nell'ambito di rapporti commerciali devono essere preventivamente autorizzate, devono avere carattere di occasionalità e devono essere contenute quanto ai costi.

Le spese relative devono essere documentate, ed il relativo processo decisionale ed attuativo deve essere tracciabile.

In ogni caso, non è consentito effettuare omaggi o offrire forme di ospitalità allo scopo compensare atti compiuti o influenzare il compimento di atti da parte dei destinatari.

E' ammessa l'accettazione, da parte di dirigenti o dipendenti della società, solo di omaggi di modico valore, ricevuti in occasione di festività o ricorrenze, che costituiscano inequivocabilmente meri atti di cortesia.

Al di fuori di tale casistica, dirigenti e dipendenti della società non devono accettare regali, tanto meno in funzione di atti compiuti nell'espletamento delle attività loro demandate in base al ruolo ricoperto nella società. Ove dovessero verificarsi offerte di regali che possano rientrare in detta tipologia, i soggetti in

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

questione sono tenuti ad informarne tempestivamente la società (attraverso il responsabile della funzione in cui operano e/o la Direzione Risorse Umane).

In proposito, i soggetti esterni che operano per conto della società (consulenti, collaboratori, professionisti, agenti ecc.) devono osservare i principi e le norme di comportamento contenute nel Codice.

Contrattualistica
La società inserisce, in tutti i suoi rapporti contrattuali, clausole contrattuali aventi lo scopo di fornire alle controparti la conoscenza dell'adozione del Modello e del Codice Etico e di garantirne l'efficacia, attraverso l'impegno alla relativa osservanza da parte degli interlocutori.
Ciò vale anche per tutte le operazioni di import/export.

Rapporti con i dipendenti e gli altri stakeholders nell'ambito dell'ambiente di lavoro
La società considera il rispetto della persona in tutti i suoi aspetti (fisico, morale, culturale, intellettuale, professionale) valore primario. Tutti i comportamenti di chi opera per conto della società sono ispirati a detto principio.
La prima applicazione di tale principio comporta la la massima cura e la massima attenzione all'integrità psico-fisica dei dipendenti; anche i lavoratori, a prescindere dal ruolo ricoperto, hanno cura dell'integrità personale propria e dei colleghi di lavoro, intervenendo per prevenire, rimuovere o segnalare situazioni di pericolo.

Ai dipendenti sono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Nell'ambito dell'organizzazione aziendale, tutti i dipendenti sono posti in condizioni tali da garantire loro pari opportunità in termini di manifestazione e sviluppo delle proprie competenze professionali. E' espressamente vietato e sanzionato ogni comportamento discriminatorio nei confronti dei dipendenti, dipenda esso da genere, etnia, credenze religiose, appartenenza politica, affiliazione sindacale, manifestazioni di pensiero e di opinioni.

E' garantito e richiesto, nelle relazioni lavorative, il reciproco rispetto tra soggetti addetti a ruoli di coordinamento e dipendenti, e tra lavoratori in genere, sì da creare e mantenere un ambiente di lavoro sereno ed esente da tensioni di carattere personale e relazionale, da prevaricazioni, ritorsioni e da condizionamenti.

Non sono tollerate manifestazioni di violenza, minaccia, diffamazione o comunque lesive dell'onore e della rispettabilità nei confronti di colleghi, superiori, dipendenti e, in generale, di soggetti che operino per conto della società, qualunque sia il ruolo e la posizione che occupano nell'organizzazione aziendale; il confronto su aspetti correlati all'attività lavorativa deve essere sempre caratterizzato da correttezza, educazione e rispetto dell'interlocutore.
Si richiede di segnalare ai superiori e/o alla Direzione Risorse Umane, o all'OdV, comportamenti in palese contrasto con le regole di condotta qui stabilite, senza che ciò comporti conseguenze negative o atti di ritorsione a carico dei segnalanti.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

A tutti i dipendenti è richiesto di fornire la propria prestazione lavorativa con correttezza, lealtà e diligenza, nel rispetto dei ruoli assegnati nell'organizzazione aziendale.

Nei rapporti connessi alla prestazione lavorativa è garantito, e richiesto, il più rigoroso rispetto delle norme di legge e di quelle derivanti dalla contrattazione collettiva a livello nazionale e aziendale, alle quali si uniformano i trattamenti normativi, retributivi e contributivi. Non sono ammesse deroghe in proposito, tanto meno nei confronti del personale che si trovi in eventuali situazioni di svantaggio sociale.

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.

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.

Non è consentita l'instaurazione di rapporti di lavoro, né da parte della società né di soggetti che operino per suo conto, con soggetti privi di permesso di soggiorno; chiunque ravvisi tali situazioni, o anche solo il rischio che le stesse si verifichino, è tenuto a segnalarle tempestivamente al superiore gerarchico, al servizio di vigilanza o alla Direzione Risorse Umane.

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.

Molestie

I rapporti di lavoro devono essere esenti da comportamenti che possano costituire molestie alla persona; pertanto non si deve dar luogo a:

- 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;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- occultamento di meriti o falsa attribuzione di colpe verso altri soggetti, dovuti sia a volontà di prevaricazione o di sminuire le capacità altrui.

Non sono ammesse molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Nessun soggetto deve utilizzare la propria posizione gerarchica in azienda allo scopo di ottenere o accettare favori sessuali; parimenti, la posizione gerarchica ricoperta non può costituire motivo di offerta da parte di altri soggetti di favori sessuali a fini di miglioramenti retributivi o di carriera.

A maggior ragione, l'offerta o la richiesta di favori sessuali nell'ambito delle relazioni lavorative non deve essere insistente o reiterata a fronte di manifestazioni di non gradimento da parte dell'altro soggetto.

I dirigenti ed i soggetti cui siano assegnati ruoli di coordinamento devono promuovere le regole di comportamento qui previste, a cominciare dall'esempio dato con il loro comportamento.

Chi subisse molestie di qualsiasi natura, o ne verificasse l'attuazione a carico di altri soggetti, ne riferisce al superiore diretto o alla Direzione Risorse Umane; ogni forma di ritorsione a fronte di dette segnalazioni è tassativamente vietata, ed è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare, fatti salvi altri eventuali profili di responsabilità.

Tutela dell'ambiente

La società pone la massima attenzione alla tutela ed alla salvaguardia dell'ambiente, in tutti i casi in cui la propria attività può comportare riflessi sull'ambiente stesso: cicli di lavorazione, tipologia degli impianti, caratteristiche dei prodotti ecc.

Dedica quindi particolare riguardo alla produzione ed alla gestione di rifiuti, alle immissioni in atmosfera, agli scarichi in acqua e nel suolo, ai consumi di energia, acqua, carta ecc., sia quelli riconducibili ad attività di carattere progettuale e di innovazione (valutazione dell'impatto ambientale nella progettazione ed installazione di nuovi impianti, esclusione di attività inquinanti), e con le attività di clienti e fornitori (vendita o acquisto di prodotti e semiprodotti inquinanti, ecc.).

Allo scopo, la società monitora sistematicamente le evoluzioni tecnologiche in materia, adottando quegli accorgimenti che consentano di migliorare l'impatto ambientale della propria attività e di ottimizzare il consumo energetico.

Salvaguardia, tutela e rispetto per i beni culturali e paesaggistici

Tutti gli operatori, a qualsiasi livello, qualora si trovino in situazioni in cui si ravvisi un rischio di deturpamento di beni culturali che anche occasionalmente rientrino nel loro ambito di competenza, si adoperano affinché tale deturpamento non avvenga; a maggior ragione si impegnano a non porre in essere essi stessi condotte atte a deturpare o ancor peggio a distruggere tali beni Lo stesso dicasi per eventuali situazioni in cui si corra il rischio di deturpamento di beni paesaggistici.

In ogni caso, si rinvia ai protocolli specificamente previsti nell'apposita sezione della Parte Speciale.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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.

Le condizioni e l'ambiente di lavoro devono essere tali da salvaguardare l'integrità psicofisica dei lavoratori.

Allo scopo, la società promuove l'informazione di tutti i soggetti sulla normativa in materia e ne verifica l'applicazione.

Promuove inoltre la massima sensibilità in proposito da parte di chiunque operi per suo conto.

Le norme, prescrizioni, divieti e procedure che compongono il sistema di sicurezza della società, espressamente richiamato dal Modello, sono ritenute inderogabili dalla società; le condotte in contrasto con esse costituiscono grave violazione del Codice Etico e del Modello, e sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare.

Sono adottati e messi in atto tutti gli strumenti, i meccanismi e gli accorgimenti, in linea con le tecnologie più avanzate e con i più avanzati risultati della ricerca in materia di medicina del lavoro, atti a prevenire incidenti, infortuni, malattie professionali ed a proteggere i lavoratori da ogni danno alla persona.

Chiunque deve segnalare tempestivamente ai superiori e/o ai responsabili della sicurezza eventuali carenze in proposito o comportamenti difformi dalle norme e dalle disposizioni in materia di sicurezza di cui venga a conoscenza; deve altresì segnalare immediatamente incidenti, infortuni o situazioni di pericolo, intervenendo anche personalmente, pur senza mettere a rischio la propria incolumità, per rimuoverle o eliminarne o attenuarne le conseguenze.

I lavoratori devono osservare le disposizioni in materia di sicurezza, utilizzare correttamente gli impianti, le attrezzature, i mezzi di trasporto ed i dispositivi di protezione personale messi a loro disposizione; in generale, devono avere cura della sicurezza propria e dei colleghi di lavoro, evitando di porre in essere comportamenti che possano arrecare rischi o danni per sé o per altri.

E' vietato rimuovere, modificare o manomettere i dispositivi installati a fini di sicurezza, segnalazione o controllo, così come effettuare operazioni o manovre che esulino dalla posizione ricoperta o dalle proprie competenze, o che comunque possano comportare rischi per sé od altri.

I lavoratori devono sottoporsi alle prescritte visite mediche.

Le disposizioni e le procedure contenute nel sistema di sicurezza adottato dalla società 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.

Violenza

Non sono ammesse sui luoghi di lavoro o comunque in occasione dell'attività lavorativa o in relazione alla stessa condotte violente, sia dal punto di vista fisico che morale, atte o dirette a ledere l'integrità psicofisica o comunque la sfera personale o patrimoniale di altri soggetti, appartenenti o meno all'azienda.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Tali condotte sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello.

Sono vietati, fatta eccezione per i soggetti a ciò espressamente autorizzati, l'uso e l'introduzione sui luoghi di lavoro di armi di qualunque genere, proprie o improprie, o comunque di oggetti atti ad offendere.

Fumo, sostanze stupefacenti, sostanze alcooliche
Il fumo nei locali di lavoro è vietato. Tutti i soggetti sono tenuti all'osservanza di detto divieto, qualunque posizione gerarchica occupino, non potendosi abusare di eventuali posizioni elevate nell'organizzazione aziendale per disattendere a detto divieto.

In proposito, occorre che chiunque rispetti il diritto degli altri di non essere soggetto a fumo passivo, per la tutela della propria salute.

Fermo restando quanto stabilito in proposito dalle norme di legge vigenti, sono vietati l'uso e l'introduzione negli ambienti di lavoro di sostanze stupefacenti durante l'attività lavorativa.
E' altresì vietato l'abuso di sostanze alcooliche (considerando per abuso l'infrazione alle vigenti norme di legge), al di là dell'uso ordinario come il normale consumo durante l'ora dei pasti.

Costituisce aggravante di comportamenti che provochino o non impediscano, per dolo o colpa, incidenti o infortuni sul lavoro, l'uso di sostanze stupefacenti o l'abuso di sostanze alcoliche.

Riservatezza e tutela dei dati personali
Ferma restando la piena applicazione del di quanto previsto dal GDPR 679/2016 in materia di protezione dei dati personali, così come recepito dal D. Lgs. 101/2018, la società adotta una politica in materia di protezione dei dati personali (comunemente definita *privacy*) pienamente rispettosa delle legittime esigenze di riservatezza dei dipendenti, collaboratori e di tutti i soggetti dei quali la società si trovi a conoscere, gestire e trattare dati.

Tale comportamento è adottato da tutti i destinatari del Codice, ed in particolare dai soggetti addetti al trattamento dei dati personali, o che comunque degli stessi siano a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa svolta; vengono fornite ai soggetti interessati le informazioni relative al trattamento dei loro dati personali.

Atti e documenti riservati devono essere conservati nei locali della società; possono essere portati all'esterno solo nei casi previsti dalla legge o comunque per scopi legittimi e previa autorizzazione scritta da parte dei soggetti a ciò abilitati in base al sistema di poteri e deleghe vigente in azienda.

Coloro che operano per conto o nell'ambito della società, ed maggior ragione i soggetti deputati alla gestione dei rapporti con organismi esterni, devono astenersi dal diffondere notizie relative all'azienda delle quali sia venuto a conoscenza in ragione dell'attività lavorativa, se non espressamente autorizzati dai soggetti che ne abbiano facoltà in base al sistema di poteri e deleghe.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Diligenza e buona fede dei dipendenti e collaboratori

Gli artt. 2104 e 2105 c.c. pongono a carico dei dipendenti l'obbligo di prestare la propria prestazione lavorativa secondo i principi di diligenza, correttezza e buona fede.

I collaboratori (nell'accezione generale di consulenti, professionisti ecc.) adempiono alle proprie obbligazioni contrattuali nel rispetto del generale principio di correttezza e buona fede.

Pertanto, i soggetti cui sono demandate funzioni di controllo e coordinamento esigono che le prestazioni dei dipendenti e l'opera dei soggetti esterni siano improntate a detti principi, avendo come parametro oggettivo il rispetto del sistema di poteri e deleghe, dei ruoli assegnati dall'organizzazione aziendale, dei protocolli contenuti nel Modello, dei principi e delle norme di comportamento previsti dal Codice Etico, delle procedure, degli ordini di servizio e dei comunicati al personale. Detti soggetti si astengono altresì dall'impartire ai propri collaboratori disposizioni illegittime o comunque non rientranti nel proprio ambito di responsabilità.

Per parte loro, i dipendenti ed i collaboratori (nell'accezione sopra fornita) devono improntare la loro attività ed i rapporti con i soggetti sia interni sia esterni (pubblici e privati) ai principi di diligenza e buona fede, anzitutto ottemperando al complesso di norme sopra elencate, la cui conoscenza la società assicura attuando adeguati strumenti di informazione.

Selezione e assunzione di personale

Nella fase attuale, la società si trova a gestire questa attività sotto un duplice profilo:

- assorbimento graduale del personale proveniente da Lucchini, sulla base degli accordi sottoscritti in proposito e dell'avanzamento del progetto industriale;
- selezione del personale sul mercato, allo scopo di ricoprire eventuali posizioni chiave scoperte, per le quali non sono reperibili profili adeguati tra il personale di provenienza Lucchini.

Per quanto riguarda il primo aspetto, la società applica rigorosamente i criteri stabiliti negli accordi, ed attinge al personale mediante parametri oggettivi, basati sulle professionalità dei lavoratori in relazione alle esigenze dettate dall'implementazione del programma, evitando favoritismi e discriminazioni di ogni genere. La società è disponibile a fornire delucidazioni in merito ai soggetti a ciò titolati (lavoratori stessi, rappresentanze e organizzazioni sindacali).

Per quanto riguarda le altre posizioni, ed in generale come politica aziendale da praticarsi anche quando la società sarà a regime, la ricerca e la selezione di personale è effettuata con meccanismi adeguati alle tipologia delle figure da reperire, ma comunque sempre in base a criteri di trasparenza e imparzialità; è esclusa ogni forma di discriminazione o di favoritismo, anche sotto forma di clientelismo o nepotismo.

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,

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 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; sul piano personale, si tiene 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.

Non sono ammessi 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.

I soggetti che partecipano al processo di ricerca, selezione e assunzione devono essere esenti da conflitti di interesse di qualunque genere (economico, familiare, professionale); ove qualcuno di essi versasse in tale condizione, è tenuto a farlo presente alle competenti funzioni della società e ad astenersi dal partecipare.

Tutela dei beni aziendali

Il patrimonio aziendale della società è costituito sia da beni materiali, quali denaro, impianti, macchinari, mezzi di trasporto, immobili, infrastrutture, attrezzature informatiche, 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 avere cura, nell'ambito delle responsabilità loro assegnate, della protezione e conservazione di detti beni, che devono essere usati secondo la loro natura e destinazione, esclusivamente nell'interesse della società; 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 consapevolmente detti comportamenti sono sanzionabili ai sensi del Sistema Disciplinare, fatti salvi l'applicazione delle norme di legge e del CCNL, ed il risarcimento del danno.

I comportamenti di cui sopra devono essere tempestivamente segnalati alle competenti funzioni aziendali da chiunque ne abbia conoscenza.

Sistemi informativi

La società adotta sistemi di sicurezza per prevenire l'accesso indebito ai propri sistemi informatici ed alle proprie banche dati.
Adotta altresì sistemi di *disaster recovery* a prevenzione della distruzione totale o parziale delle proprie banche dati.

Sono fornite agli utenti le credenziali per l'uso dei sistemi per quanto di competenza e per l'accesso ad internet, del cui uso e della cui riservatezza gli utenti sono responsabili.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Sono previste e poste in essere limitazioni per gli utenti dei sistemi informativi, dell'accesso a siti internet potenzialmente rischiosi anche ai fini della commissione di reati come siti pornografici o pedopornografici.

L'adozione di tali misure è attuata, verificata e mantenuta nel tempo a cura delle risorse addette.

In ogni caso, gli utenti sono responsabilizzati rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, delle banche dati e di internet, che deve avvenire nel rispetto dei principi di correttezza e onestà, della normativa vigente e delle prescrizioni del Modello.

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.

È vietato accedere abusivamente a sistemi informatici protetti, danneggiare informazioni, dati e programmi informatici, procurarsi o diffondere credenziali di accesso in assenza delle necessarie abilitazioni.

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

I rapporti con la clientela rivestono particolare delicatezza, attesi i rilevanti contenuti economici che li contraddistinguono.

Allo scopo, la parte speciale del Modello disciplina i rapporti con i clienti a seconda che siano pubblici o privati.

In linea generale, i rapporti di carattere commerciale sono intrattenuti solo dal personale espressamente a ciò delegato, sulla base dell'organizzazione aziendale e dei rapporti contrattuali con terzi (ad es., rapporti di agenzia).

E' sempre garantita la corrispondenza tra qualità e tipologia dei prodotti e le relative attestazioni.

Detti rapporti, sia nelle trattative che nei rapporti contrattuali che nella partecipazione a gare sono contraddistinti dal rigoroso rispetto dei principi fondamentali contenuti nel presente Codice Etico, posti alla base della politica della società: trasparenza, affidabilità, veridicità delle informazioni, lealtà.

Non sono ammessi comportamenti tendenti a condizionare la controparte mediante corresponsione di denaro, regali ed altre utilità, né mediante minacce o altri mezzi illeciti.

I comportamenti nei confronti della concorrenza, pur nell'interesse della società, sono ispirati a principi di sana e leale competitività, con esclusione di atti tendenti a mettere in cattiva luce i concorrenti e/o ad accreditarsi presso i clienti con informazioni non veritiere o diffamatorie.

L'acquisizione di commesse mediante trattative o partecipazione a gare si basa pertanto sulla qualità dei prodotti e dei servizi offerti e delle condizioni economiche praticate, con esclusione di ogni comportamento che non si ispiri ai principi generali sopra elencati.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Con particolare riferimento ai rapporti con clienti di natura pubblica, nel riaffermare l'obbligo di applicare anche ad essi i principi e le norme di comportamento sopra elencate, si precisa che detti rapporti rientrano nella più ampia categoria dei rapporti con la pubblica amministrazione, disciplinati nell'apposita sezione della parte speciale, alla quale pertanto si rinvia.

Si ricorda altresì che particolare attenzione deve essere posta nei rapporti commerciali con clienti pubblici di paesi esteri, dato che possono sussistere differenze anche rilevanti sia nelle rispettive legislazioni, sia negli usi, con particolare riferimento alla corresponsione di omaggi ad esponenti o funzionari coinvolti nel procedimento di assegnazione della commessa. Sotto questo profilo, si riafferma che i principi e le norme di comportamento stabilite nel presente Codice, nonché le prescrizioni e i divieti contenuti nei protocolli del Modello, sono comunque inderogabili.

Pertanto, anche in caso di clientela estera (così come nel caso di clienti nazionali) l'illecita e/o indebita erogazione di eventuali somme di denaro o altre utilità (come sponsorizzazioni, incarichi, consulenze) a favore dei suddetti esponenti e funzionari o di soggetti agli stessi graditi effettuati direttamente o indirettamente da parte o a cura di soggetti che agiscono per conto della società sono comunque considerati atti di corruzione, così come la dazione di omaggi di valore rilevante, a prescindere dagli usi in proposito vigenti in quei paesi.

Per il resto, si rimanda al paragrafo del presente Codice dedicato alla gestione di regali e omaggi.

Rapporti con fornitori, partner, collaboratori esterni e consulenti

I rapporti con fornitori (nell'accezione più ampia, ivi compresi gli appaltatori), *partner*, collaboratori esterni e consulenti (ivi compresi i professionisti iscritti ad albi professionali) sono ispirati a principi di trasparenza, correttezza, pari opportunità, lealtà e libera concorrenza.

Anzitutto, nel processo di gestione dei rapporti in questione è osservata, e richiesta, l'applicazione delle norme di legge vigenti e delle procedure aziendali, con particolare anche se non esclusivo riferimento a quelle in materia di sicurezza, di tutela ambientale, di qualità, di mezzi di pagamento.

Sono garantiti dalla società, e richiesti da parte degli interlocutori, il rispetto e la puntuale applicazione delle clausole contrattuali, in termini di corrispondenza dell'oggetto della prestazione, tempi di consegna o di esecuzione, corrispettivi economici, tempi e modalità di pagamento.

Nel processo di selezione e assegnazione di ordini e incarichi, sono utilizzati esclusivamente criteri relativi ad economicità,qualità della prestazione, esperienza, comprovata professionalità, oltre che onorabilità e reputazione. Sono oggetto di attenta valutazione preventiva l'adeguatezza dei soggetti in termini di mezzi tecnici e finanziari, strutture, risorse, personale rispetto alla prestazione richiesta.
Nei casi in cui la prestazione richiesta sia intimamente legata alle caratteristiche professionali e personali del soggetto, è ammesso anche il criterio dell'*intuitus personae*, purché utilizzato secondo buona fede e senza favoritismi o pregiudizi di nessun tipo.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

L'inserimento dei fornitori (in senso lato) nel relativo albo avviene solo a seguito di un'accurata ricerca e valutazione alla luce dei criteri suddetti.

Nei processi di assegnazione, sia che avvengano in base a gara o a trattativa diretta secondo le regole aziendali, i soggetti in questione sono posti su un piano di pari opportunità.
In via normale, l'assegnazione è comunque preceduta da una valutazione comparata tra almeno tre soggetti, fatti salvi i casi in cui sia espressamente prevista una procedura diversa, quelli in cui i criteri relativi all'esperienza, alla professionalità o alla specializzazione necessaria siano determinanti e tali da ritenere sufficiente ed economico rivolgersi ad un ben determinato soggetto. In tali casi, le motivazioni che presiedono ad una simile decisione devono essere documentate e correttamente archiviate, si da soddisfare al requisito della tracciabilità.

Non è ammesso il conferimento di ordini o incarichi allo scopo di favorire il soggetto destinatario dell'ordine o dell'incarico o soggetti allo stesso vicini o graditi, allo scopo di ottenerne in cambio vantaggi per la società o di carattere personale o, quando si tratti di soggetti pubblici, atti connessi ai loro compiti di 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 ai loro compiti di ufficio.
La prestazione richiesta e fornita deve essere inerente all'oggetto sociale della società. Il corrispettivo deve essere congruo rispetto alla prestazione richiesta; nei casi in cui è possibile, esso deve essere corrispondente a parametri oggettivi come, a seconda dei soggetti, listini merceologici oppure parametri o tariffe professionali. Negli altri casi, deve comunque essere riferibile a parametri il più possibile riscontrabili come valutazioni correnti di mercato, criteri di esperienza, criteri comparativi e simili.

E' vietato ogni comportamento tendente a far sottoscrivere a terzi contratti di collaborazione, fornitura o appalto con la società a prezzi chiaramente inferiori in misura rilevante a quelli di mercato, con la promessa di successivi ordini a prezzi vantaggiosi.

Rapporti con la P.A., con le autorità dotate o meno di poteri ispettivi, di vigilanza, di controllo e sanzionatori, con istituzioni nazionali e straniere, comunitarie ed extracomunitarie, e con l'autorità giudiziaria
Questi rapporti sono tenuti esclusivamente dai soggetti legati alla società da rapporti organici oppure, nei casi espressamente previsti, da soggetti esterni (come legali o commercialisti), a ciò espressamente delegati.

Essi sono anzitutto improntati a lealtà, spirito di collaborazione, correttezza, legalità.

L'interesse della società viene tutelato esclusivamente mediante mezzi leciti: sono fornite informazioni complete e veritiere, è consentito l'accesso alle informazioni e ai dati in possesso della società nella misura consentita dalle norme di legge, ci si astiene dal nascondere situazioni rilevanti nell'ambito del rapporto con le autorità competenti, come pure dal frapporre ostacoli o impedimenti di ogni genere nel corso di verifiche, ispezioni, indagini.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

In detti rapporti ci si astiene altresì da ogni manifestazione che possa costituire pressione indebita, corruzione o tentativo di corruzione, condizionamento attraverso promesse, minacce o violenze o dichiarazioni infedeli al fine di ottenere atti e comportamenti contrari ai doveri di ufficio o vantaggi economici, nell'interesse personale o della società.

Devono essere scrupolosamente osservate le norme in materia di dazi e diritti doganali.

E' data piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle autorità competenti per il rispetto della normativa vigente ed alle norme di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle norme in materia di trattamenti dei dipendenti, alle norme di carattere contributivo e assicurativo, alle norme in materia tributaria e fiscale).

Nei casi in cui si ritenga che le disposizioni impartite o le sanzioni comminate non siano eque o giustificate, alle stesse ci si oppone esclusivamente con le modalità stabilite dalla legge, evitando condotte atte ad eluderle o disattenderle al di fuori di dette modalità.

E' 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 mendaci o a sottacere fatti e circostanze a loro conoscenza.

Rapporti con partiti e movimenti politici, organizzazioni sindacali e associazioni
E' vietata l'erogazione di contributi di alcun genere, sia in forma diretta che indiretta, sia in chiaro che con modalità occulte, a favore di partiti e movimenti politici, organizzazioni o comitati aventi finalità politiche (dichiaratamente o implicitamente, anche quando ad es. siano mascherati da organizzazioni o movimenti culturali e simili), organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati o comunque a soggetti ad essi riconducibili o graditi.

Quanto sopra vale sia verso soggetti italiani che stranieri, a nulla rilevando, in questo secondo caso, eventuali diversi usi correnti in stati esteri.

Non sono ammessi condizionamenti o pressioni indebite nei confronti di soggetti ed esponenti politici o sindacali, allo scopo di ottenere vantaggi di alcun genere né di carattere personale né a favore della società.

Il divieto di erogare contributi di qualsivoglia genere ed in qualsiasi forma vale anche verso altre associazioni portatrici di interessi (come ad es. associazioni di categoria, associazioni ambientaliste, ecc.) 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 nei confronti dell'attività aziendale (nell'esempio delle associazioni ambientaliste, in caso di eventuali problemi di inquinamento o riguardanti specie animali protette).

I rapporti con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali sono gestiti dai soggetti a ciò espressamente delegati nell'ambito dell'organizzazione aziendale, e sono contraddistinti da correttezza e lealtà, nell'ambito di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

I destinatari del presente Codice non possono svolgere attività politica in azienda o comunque durante l'orario di lavoro, né avvalersi a tale scopo dell'uso di beni, attrezzature e strumenti, anche informatici, messi a disposizione dalla società.

Qualora si trovino, al di fuori dei casi di cui sopra, ad esprimere opinioni politiche deve risultare chiaro che le stesse sono espresse a titolo strettamente personale e non impegnano in alcun modo la società.

Rapporti con società controllate, partecipate o collegate
Detti rapporti si ispirano ai principi generali enunciati nel presente Codice, e sono improntati a: lealtà, trasparenza nelle comunicazioni, veridicità e completezza delle informazioni e dei dati, rispetto dei ruoli, equilibrato contemperamento tra autonomia gestionale e poteri di controllo, il tutto nel rispetto delle norme dettate dal codice civile e dalle leggi speciali, dell'Unione Europea ed internazionali in materia.

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.

Ferma restando la veridicità delle informazioni fornite, i soggetti che intrattengono rapporti con organi di informazione devono tener conto, accanto alle 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 la società sul piano commerciale o sotto altri profili.

I rapporti in questione sono tenuti esclusivamente dai soggetti a ciò deputati nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Nessun soggetto al di fuori di quelli a ciò espressamente delegato è autorizzato a fornire agli organi di informazione notizie in merito alla società.

Comportamenti dei responsabili di direzioni, dirigenti, responsabili di funzioni
Ai soggetti cui siano affidate funzioni di coordinamento, oltre al rispetto del Codice Etico e del Modello, si richiede altresì:

- di promuovere la conoscenza e l'osservanza del Modello e del Codice Etico presso i propri dipendenti, facendo capire che detta osservanza costituisce parte integrante della prestazione lavorativa anche attraverso l'esempio dato con i propri comportamenti;
- 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 per il tramite di dipendenti o collaboratori esterni;
- intervenire tempestivamente qualora riscontrino condotte non conformi al Modello e/o al Codice Etico;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- evitare ed impedire ritorsioni o comunque effetti negativi nei confronti di dipendenti o collaboratori che abbiano provveduto a segnalare violazioni del Modello e/o del Codice Etico, tutelandone altresì la riservatezza. Si rammenta che, ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 nella nuova formulazione, sono vietati atti ritorsivi nei confronti dei soggetti che segnalino illeciti, violazioni ed infrazioni al Modello. Tali atti costituiscono infrazione grave ai sensi del Sistema Disciplinare, cui si rinvia, unitamente a quanto previsto nell'apposita sezione "Whistleblowing" contenuta nella Parte Speciale.

Tutele in materia di whistleblowing - Art. 6 D. Lgs. 231/2001

Fermo restando quanto previsto nell'ultimo capoverso del paragrafo che precede, si espongono di seguito le norme di comportamento alle quali i destinatari del Modello devono uniformarsi, in funzione del ruolo rivestito e del proprio rapporto con la società.

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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).

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

PARTE TERZA - COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE, VIOLAZIONI E SANZIONI

Comunicazione, formazione e informazione

La società provvede affinché il presente Codice ed il Modello siano portati a conoscenza di tutti i destinatari.

Essi sono pertanto resi disponibili in forma cartacea e/o in formato elettronico, a seconda delle situazioni logistiche, in modo che l'accesso agli stessi sia possibile ed agevole per tutti i destinatari i quali, a loro volta, dichiarano di averne preso visione, di averne a disposizione copia (cartacea o in formato elettronico) e si impegnano alla loro osservanza.

Saranno attivate le opportune azioni informative e formative per consentire, oltre alla conoscenza, la piena comprensione del Codice e del Modello da parte di tutti i destinatari.

In occasione di avvicendamenti negli organi sociali e di nuove assunzioni, viene fornita ai nuovi componenti ed ai nuovi dipendenti una copia del Modello comprensiva del Codice Etico, con relativa dichiarazione da parte degli stessi relativa alla presa visione ed all'osservanza.

Copia del Modello, comprensiva del Codice Etico, viene inserita sul sito internet della società. Di ciò sono informati gli interlocutori (*stakeholders*) della società (collaboratori, fornitori, clienti e terzi in generale), i quali pertanto possono prenderne visione.

Quanto ai collaboratori, consulenti e fornitori, sono previste apposite clausole contrattuali che impegnano al rispetto ed all'osservanza del Modello e del Codice Etico.

Sistema sanzionatorio

Le condotte poste in essere in violazione delle previsioni del presente Codice e del Modello costituiscono infrazione ai sensi del Sistema Disciplinare del Modello. Per quanto riguarda i 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 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.

Segnalazioni di violazione del Codice etico

Chiunque dei destinatari venga a conoscenza di infrazioni al presente Codice, commesse a suo danno o meno, è tenuto a segnalarle a soggetti a ciò qualificati, che si identificano in:

- superiore diretto;
- Direzione Risorse Umane;
- OdV.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Ove la segnalazione sia 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 di JSW Steel Italy Piombino S.p.A., parte integrante del Modello, ha piena competenza sulle violazioni del Codice stesso.

L'OdV tratta tali segnalazioni secondo quanto stabilito dallo Statuto e Disciplina dell'OdV, contenuto nel Modello; l'OdV effettua le dovute indagini - garantendo, in applicazione e nei limiti delle norme di legge, la dovuta riservatezza nei confronti sia del segnalante al fine di tutelarlo rispetto a possibili azioni di ritorsione, sia del soggetto oggetto della segnalazione e della società stessa, nel caso la segnalazione si riveli infondata - e ne riferisce l'esito al CdA, con l'eventuale proposta di provvedimenti ai sensi del Sistema Disciplinare.

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 tutta la documentazione richiesta dall'OdV e comunque necessaria ai fini dell'indagine stessa.

La società ha cura di comunicare le modalità di inoltro all'OdV delle segnalazioni di violazione del Codice e del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

SISTEMA DISCIPLINARE

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

JSW Steel Italy
ACCREDIA
SAFETY SYSTEM CERTIFICATION DNV·GL OHSAS 18001
REG. (UE) N. 333/2011 BUREAU VERITAS Certification
ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification
ISO 14001 BUREAU VERITAS Certification
JSW Steel Italy Piombino
PIOMBINO LOGISTICS A JSW Enterprise
GSI LUCCHINI

Parte generale

Il presente Sistema Disciplinare sanziona le violazioni di quanto prescritto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società, nonché dal Codice Etico in esso contenuto e che dello stesso costituisce parte integrante.

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 costituisce fonte normativa integrativa rispetto alle norme di legge e, con riferimento a dirigenti e dipendenti della società, ai rispettivi CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti) ai quali si fa espresso riferimento e che pertanto mantengono, in quanto applicabili, la loro piena efficacia.

Sono passibili di incorrere nelle sanzioni previste dal Sistema Disciplinare tutti i soggetti destinatari del Modello, in qualunque posizione operino e qualunque sia il rapporto intercorrente con la Società.

Tali soggetti sono così classificati:

- componenti degli organi sociali;
- soggetti in posizione apicale;
- dirigenti;
- personale dipendente non dirigente;
- terzi, a loro volta distinti in fornitori, collaboratori, agenti, consulenti, partner, clienti.

Le condotte rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare, e cioè tali da essere considerate infrazioni alla stregua dello stesso, sono tutte quelle poste in essere - nel rispettivo ambito di responsabilità - dai soggetti di cui al periodo che precede, in contrasto o in violazione rispetto alle prescrizioni del Modello, di parti di esso (come il Codice Etico) e dei protocolli in esso contenuti.

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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Ai fini della gravità, si prendono in considerazione i seguenti aspetti:

- valutazione dell'elemento soggettivo, verificando se l'infrazione sia commessa per **colpa** (es. negligenza nello svolgimento della propria attività e/o nell'effettuazione dei controlli previsti in base al ruolo ricoperto, oppure nella segnalazione di fatti e comportamenti rilevanti in ambito 231, con valutazione se si tratti o meno di colpa grave), o **dolo** (e cioè deliberata volontà di contravvenire al Modello ed alle sue prescrizioni);

- se l'infrazione integri gli estremi di uno dei reati presupposto ex 231;

- se sia suscettibile di favorire o abbia favorito la commissione di uno di detti reati;

- se l'infrazione sia tale da impedire o rendere difficoltosa l'individuazione della commissione di detti reati o la loro prevenzione;

- eventuale pluralità di infrazioni commesse con la stessa condotta;

- eventuale concorso di più soggetti nella commissione dell'infrazione, ferma restando la valutazione della gravità della condotta posta in essere da parte di ciascuno dei singoli soggetti;

- l'entità delle conseguenze che dalla commissione dell'infrazione siano derivate alla Società.

Come criterio di carattere generale, si considera inoltre circostanza aggravante il fatto che l'infrazione si riferisca a norme, protocolli e procedure in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, di tutela dell'ambiente e di tutela della dignità personale, stante la potenzialità lesiva di tali infrazioni nei confronti dell'integrità psico-fisica della persona.

Sono parimenti considerate infrazioni gravi quelle in contrasto con l'art. 6, comma 2-bis, **così come modificato dal D. Lgs. 24/2023** in materia di *whistleblowing* (tutela di riservatezza dei segnalanti e divieto di azioni ritorsive nei loro confronti). Più precisamente, ciò vale per quanto riguarda sia la tutela della riservatezza del segnalante, sia il divieto di adozione di azioni ritorsive o discriminatorie nei suoi confronti. Le infrazioni in questione sono sanzionate, in base alle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare, ove commesse da parte di tutte le categorie comprese nella parte speciale del presente Sistema Disciplinare.

Sono comunque considerate infrazioni gravi tutte quelle espressamente definite come tali nel Modello.

Ai fini della ricorrenza e ripetitività, si ha riguardo al fatto che l'infrazione si sia verificata più volte nell'ambito della stessa area organizzativa, o di una specifica funzione, o di una categoria di attività: ciò ai fini della valutazione del grado di responsabilità sia di chi ha commesso l'infrazione, sia di chi, in virtù del ruolo ricoperto, avrebbe avuto il compito di prevenirla;

Quanto alla recidiva, occorre distinguere tra recidiva specifica e recidiva generica; generalmente, e fatta salva la valutazione di ogni singola infrazione, la prima comporta sanzioni più gravi rispetto alla seconda, in quanto

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

si tratta di reiterazione della stessa condotta in violazione del Modello. Quanto ai criteri di carattere temporale ai fini della recidiva, si utilizzano per il personale dipendente quelli previsti dall'art. 7, L. 300/1970.

In mancanza, e comunque per quanto concerne tutti gli altri soggetti, sono considerati recidivi quei soggetti i quali, al momento della commissione dell'infrazione, siano già precedentemente incorsi in comportamenti sanzionati sulla base del presente Sistema Disciplinare, o che siano stati oggetto di sentenza penale di condanna, passata in giudicato, per reati rilevanti in ambito 231.

La tipologia del rapporto intercorrente tra la società e il soggetto che ha commesso l'infrazione è rilevante anche ai sensi delle previsioni di cui agli artt. 5, 6 e 7 del D, Lgs. 231/2001.

Si terrà pertanto conto se la violazione del Modello è stata commessa da soggetto in posizione apicale o da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Dalla natura di fonte integrativa del Sistema Disciplinare, consegue che:

- esso si applica indipendentemente dal fatto che i soggetti ai quali sia contestata l'infrazione siano o meno destinatari di procedimenti di carattere penale a causa della stessa condotta che ha comportato l'avvio del procedimento disciplinare, e indipendentemente dal relativo esito;
- la sua applicazione lascia intatti i diritti e le facoltà - anche con riferimento ai mezzi ed alle modalità di impugnazione - previsti da norme di legge, regolamenti, contratti collettivi, accordi e normative aziendali;
- per quanto eventualmente da esso non disciplinato, valgono in quanto applicabili le norme di legge, i regolamenti, i contratti collettivi, gli accordi e le normative aziendali.

In caso di infrazione al Modello, il procedimento di contestazione degli addebiti può avere origine:

- da una segnalazione dell'OdV trasmessa al CdA;
- dalla diretta conoscenza dei fatti da parte degli organi sociali o delle strutture aziendali;
- da una segnalazione di terzi, indirizzata all'OdV o alle strutture aziendali.

I soggetti destinatari del Modello che vengano a conoscenza di una violazione dello stesso 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.

Ai soggetti segnalanti di cui all'art. 5 del D. Lgs. 231/2001si 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

L'OdV compie le proprie valutazioni, verificando anzitutto se l'oggetto della segnalazione costituisca una effettiva violazione del Modello; in caso positivo, compie le proprie indagini secondo le modalità previste nella sezione "Statuto e Disciplina dell'OdV". All'esito dell'istruttoria, l'OdV comunica le proprie valutazioni alla società, se del caso proponendo con adeguata motivazione l'adozione di una sanzione in base a quanto previsto dal Sistema Disciplinare. Le fasi relative al procedimento disciplinare, all'adozione, comunicazione e irrogazione della sanzione sono direttamente curate dalle funzioni della società competenti in funzione del soggetto che abbia commesso la violazione, e secondo il sistema di poteri e deleghe.

Diffusione del Sistema Disciplinare

Il Sistema Disciplinare, in quanto parte integrante del Modello, ha la stessa diffusione di quest'ultimo, in forma cartacea e/o informatica in funzione delle esigenze logistiche.

La società provvede affinché esso sia conosciuto da tutti i destinatari.

Quanto alla parte che riguarda le sanzioni disciplinari verso i dipendenti, esso viene anche affisso nelle apposite bacheche aziendali.

Quanto alle parti che riguardano le sanzioni verso terzi le stesse, per quanto di competenza, vengono espressamente richiamate nelle (o allegate alle) pattuizioni contrattuali.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 dei criteri di cui alla parte generale del presente Sistema Disciplinare, e cioè della gravità, della ricorrenza e della recidività della violazione.

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 aviene come di seguito esplicitato.

L'OdV, una volta accertata la violazione sulla base delle verifiche autonomamente effettuate o delle segnalazioni in proposito 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, debitamente corredata dalla documentazione a supporto, contiene la descrizione della violazione, nonché dei fatti e delle circostanze in cui è maturata, l'individuazione dell'autore o degli autori, l'indicazione della/e parte/i del Modello oggetto della violazione, l'eventuale proposta di sanzione disciplinare, motivata in termini di entità alla luce dei criteri di cui alla parte generale del presente Sistema Disciplinare; detta proposta, pur non avendo carattere 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.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

La convocazione viene, contestualmente alla convocazione del CdA, trasmessa per iscritto ai soggetti oggetto della stessa; essa contiene i motivi della convocazione e gli addebiti contestati, con l'invito ad avvalersi della facoltà di esporre in quella sede, verbalmente o per iscritto, la propria versione dei fatti e le eventuali controdeduzioni rispetto alle contestazioni.

L'OdV può essere invitato a partecipare alla seduta, mediante comunicazione scritta contestuale alla convocazione contenente l'indicazione dell'ordine del giorno.

Nel corso della seduta si provvede a sentire l'interessato/gli interessati verbalizzandone le dichiarazioni, ad acquisire agli atti le eventuali osservazioni e controdeduzioni formulate per iscritto; se gli elementi disponibili sono ritenuti sufficienti, il CdA delibera in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti ai sensi del presente Sistema Disciplinare, tenuto conto del parere, ancorché non vincolante, espresso dall'OdV.

Qualora sia ritenuto necessario, il CdA dispone un supplemento di istruttoria mediante l'acquisizione di ulteriori elementi e/o l'effettuazione di ulteriori approfondimenti, in tal caso tenendo aperta la seduta avviata o rinviando ad una nuova seduta, da tenersi nel più breve tempo possibile.

Qualora la sanzione consista nella decurtazione del compenso o nella revoca del mandato, il CdA provvede senza indugio alla convocazione dell'Assemblea, che delibera in merito su proposta del CdA.

Il provvedimento sanzionatorio adottato viene comunicato per iscritto agli interessati a cura del CdA, che dispone altresì per la relativa applicazione.

L'OdV, presente alla riunione del CdA o, in caso di assenza, informato dal Presidente dello stesso o dall'AD, verifica l'applicazione della sanzione adottata.

Si rammenta che tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Soggetti in posizione apicale

Allo stato, in base all'attuale assetto societario ed organizzativo, sono certamente da ritenersi soggetti in posizione apicale, secondo la definizione data dall'art. 5, comma 1 lettera a) del D. 231/2001, il Presidente ed i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Possono altresì essere considerati apicali altri soggetti muniti di procura (anche coincidenti con dirigenti di prima fascia), nell'esercizio dei poteri loro conferiti dalla stessa.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, pertanto, al Presidente ed ai componenti del CdA si applica quanto previsto alla precedente sezione riguardante i componenti degli organi sociali, mentre agli altri soggetti si applica la sezione seguente, relativa ai dirigenti.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

Si rammenta che anche tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Dirigenti

Data la peculiarità della categoria, ai fini del procedimento di contestazione degli addebiti e dell'adozione ed applicazione delle sanzioni si applicano le previsioni di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, cui si fa pertanto espresso rinvio.

In caso di infrazione rilevata direttamente dall'OdV o di segnalazione dallo stesso ricevuta, l'organismo ne verifica l'attendibilità e procede alle relative indagini.

Ove dall'indagine emerga la fondatezza della rilevazione o segnalazione, l'OdV attiva la procedura, mediante l'invio al CdA della relazione contenente le valutazioni circa l'infrazione, la relativa entità e la proposta di eventuali 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.

Anche tali soggetti, senza con ciò escludere altre categorie, possono essere particolarmente esposti all'infrazione, e relative sanzioni, connesse ad eventuali atti ritorsivi e discriminatori nei confronti di soggetti che segnalino violazioni e infrazioni al Modello.

Personale dipendente non dirigente

Rientra in questa tutto il personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, dipendente della società ed al quale è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro settore metalmeccanico per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti, ad esclusione pertanto del personale dirigente, trattato nel paragrafo che precede.

L'attivazione della procedura avviene secondo le modalità riportate nella precedente sezione.

Il procedimento di contestazione degli addebiti, la natura delle sanzioni ed il processo di irrogazione ed applicazione della sanzione sono (nell'ambito della più generale disciplina di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970) quelli di cui al contratto collettivo nazionale di lavoro per l'industria metalmeccanica privata e della installazione di impianti applicato dalla società, cui si fa pertanto espresso rinvio anche ai fini delle sanzioni, che sono le seguenti:

- richiamo verbale;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

- 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, di seguito riportato.

Art. 10 - Licenziamenti per Mancanze

A) Licenziamento con Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 9, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

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 impiego di materiale dell'azienda;

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 9, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 9, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8.

B) Licenziamento Senza Preavviso

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave 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;

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

N.B. L'art. 11 del CCNL, cui si rinvia, prevede anche la possibilità di disporre la sospensione cautelare non disciplinare per un periodo massimo di sei giorni in caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B9 dell'art. 10 (senza preavviso).

Terzi

In via normale, e fatte salve le espresse eccezioni di seguito indicate, i terzi (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 della società) 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;
- diffida a non incorrere in ulteriori infrazioni al Codice Etico o alle parti del Modello di pertinenza;
- riduzione del corrispettivo della prestazione contrattualmente previsto, mediante l'applicazione di una penale, anch'essa nella misura esplicitamente prevista 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.

Procedura di contestazione degli addebiti, e di irrogazione ed applicazione delle sanzioni

La procedura si avvia secondo quanto indicato nella parte generale del presente Sistema Disciplinare.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

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 alle 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 dei poteri esistenti in azienda in base al sistema di poteri e deleghe.

A seguito della decisione assunta, si provvede a comunicare al terzo i provvedimenti assunti in termini di adozione ed applicazione di una delle sanzioni sopra riportate.

La società provvede a comunicare all'OdV le sanzioni che siano state eventualmente adottate.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com

APPENDICE

- D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (aggiornato al **10 ottobre 2023**)
- Catalogo degli illeciti amministrativi e dei reati presupposto (aggiornato al **10 ottobre 2023**)
- Dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse
- Dichiarazione e clausola risolutiva espressa nei rapporti con i terzi

ALLEGATO - Mappatura dei rischi (*)

- Note descrittive
- Mappatura rischi per area funzionale (tab. 1)
- Mappatura rischi per area progettuale (tab. 2)

(*) Si veda quanto già contenuto nel precedente aggiornamento in quanto, ancorché la struttura organizzativa sia modificata, le aree di rischio relative alle singole attività possono comunque ritenersi attuali. Quanto alle norme in materia di beni culturali e paesaggistici, l'indice di probabilità di commissione è da ritenersi valorizzabile con indice 4.

Sono invece a rischio alquanto elevato, dato l'oggetto sociale della Società e l'alta incidenza di committenza pubblica, i reati di cui agli artt. 353 e 353-bis c.p., relativi alle gare pubbliche ed alle licitazioni private gestite da soggetti pubblici, introdotti nell'art. 24 del D. Lgs. 231/2001 ad opera della L. 137/2023, trattati nelle apposite sezioni del Modello.

JSW Steel Italy Piombino S.p.A.
Soggetta a Direzione e Coordinamento di JSW Steel ltd - C.S. €21.072.861 i.v.- C.F. e P.IVA 01804670493 R.E.A. Livorno 159590
Largo Caduti sul Lavoro, 21 57025 Piombino (LI) Italy Tel +39 0565 64111 Fax +39 0565 36514
PEC **steelpiombino@pec.jswitaly.com** For sales wirerodssales@jswitaly.com barssales@jswitaly.com railssales@jswitaly.com