

PIOMBOLEGHE S.R.L. SB

*“Qui scit comburere aqua
et lavare igne facit de terra caelum
et de caelo terram pretiosam”*

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

**Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231
e successive modifiche ed integrazioni**

06	Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.07.2025
05	Aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 01.12.2023
04	Aggiornamento approvato dall'Amministratore Unico in data 03.09.2020
03	Aggiornamento approvato dall'Amministratore Unico in data 10.06.2019
02	Aggiornamento approvato dall'Amministratore Unico in data 22.11.2015
01	Aggiornamento approvato dall'Amministratore Unico in data 15.5.2013
00	Testo approvato dall'Amministratore Unico in data 16.11.2012

- SOMMARIO -

DEFINIZIONI.....	5
- PARTE GENERALE -.....	8
1. Il Decreto legislativo n. 231/2001	8
2. I Modelli di organizzazione, gestione e controllo.....	12
3. Profilo organizzativo di Piomboghe S.r.l. SB	14
4. Adozione del Modello Organizzativo da parte della Società	17
5. Codice Etico di Piomboghe.....	18
6. Individuazione dei Processi a Rischio	18
6.1 Criteri.....	18
6.2. Processi Regolamentati.....	19
7. Destinatari.....	25
8. Comunicazione e formazione	26
9. Organismo di Vigilanza.....	27
9.1. Esercizio dei poteri di controllo	28
9.2. Segnalazioni di attivazione del sistema disciplinare.....	29
9.3. Verifica dell'efficacia e dell'adeguamento costante del Modello Organizzativo.....	29
9.4. Informazioni dell'OdV agli organi sociali	30
9.5. Obblighi informativi all'OdV.....	30
9.6. Raccolta e conservazione delle informazioni.....	31
10. Whistleblowing.....	31
11. Sistema disciplinare.....	34
11.1. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	34
11.2. Quadri - impiegati.....	35
11.3 Dirigenti	37
11.4 Amministratori.....	39
11.5. Collaboratori, consulenti e Partner	40
11.6. Sanzioni disciplinari whistleblowing.....	41
- PARTE SPECIALE -	42
1. PREMESSA.....	42

- PARTE SPECIALE A -	45
2. I REATI NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	45
2.1 I Reati nei confronti della pubblica amministrazione richiamati dagli articoli 24 e 25 del D.lgs. 231/2001	45
2.2 Le attività individuate come sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001 con riferimento ai reati nei confronti della pubblica amministrazione	59
2.3 Il sistema dei controlli	60
- PARTE SPECIALE B -	62
3. I REATI SOCIETARI	62
3.1. I Reati societari richiamati dall'articolo 25-ter del D.Lgs. 231/2001.....	62
3.2 Le attività individuate come sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati societari	74
3.3 IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	75
- PARTE SPECIALE C -	78
4. I REATI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	78
4.1 I Reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro richiamati dall'art. 25-septies del D. Lgs 231/2001	78
4.2 Le attività individuate come sensibili ai fini del decreto con riferimento ai reati in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro	83
4.3 IL SISTEMA DEI CONTROLLI	83
- PARTE SPECIALE D -	90
5. I REATI IN MATERIA AMBIENTALE.....	90
5.1. Disamina dei Reati ambientali richiamati nei cataloghi dei reati presupposto della responsabilità degli enti previsti dal decreto.....	90
5.2. I reati presupposto richiamati dall'art. 25-undecies del D. Lgs. n. 231/2001	91
5.3. Le attività individuate come sensibili	98
5.4. IL SISTEMA DEI CONTROLLI	104
- PARTE SPECIALE E -	106
6. I REATI TRIBUTARI.....	106

6.1. I Reati tributari richiamati dall'articolo 25-quinquiesdecies del D. Lgs. 231/2001.....	106
6.2 Le attività individuate come sensibili ai fini del D.lgs. 231/2001 con riferimento ai reati tributari.....	111
6.3 IL SISTEMA DEI CONTROLLI.....	111

- Allegato 1: Codice Etico
- Allegato 2: Organigramma aziendale
- Allegato 3: Organigramma della sicurezza

DEFINIZIONI

In aggiunta alle altre definizioni riportate nel presente documento, i seguenti termini con iniziale maiuscola hanno il significato di seguito indicato:

Codice Etico: si intende il codice adottato da Piomboghe contenente i valori essenziali, gli standard di riferimento e le norme di condotta, nonché i principi cui devono essere orientati i comportamenti di coloro che agiscono per conto e nell'interesse di Piomboghe.

Decreto: si intende il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni recante la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, nonché le successive modifiche ed integrazioni, ivi compresa la Legge 146/2006 che all'art. 10 ne richiama l'applicazione.

Destinatari: si intendono i soggetti a cui è rivolto il presente Modello Organizzativo e che, a vario titolo, sono tenuti alla sua osservanza.

Ente o Enti: si intende una persona giuridica, società, cooperativa o associazione anche priva di personalità giuridica (la Corte di Cassazione ha precisato che non rientrano in questa definizione le imprese individuali).

Funzione Aziendale Responsabile: si intende la Funzione alla quale è assegnata l'applicazione di un protocollo o deputata a svolgere specifiche attività o a compiere determinati atti.

Illeciti Amministrativi: si intendono gli illeciti previsti dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005 che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

Linee Guida di Confindustria: si intendono le linee guida emanate da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo, da ultimo modificate a giugno 2021.

Modello Organizzativo: si intende il modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto.

Nel presente Modello Organizzativo si intende: Piomboghe, con sede legale a Brugherio (MB), in Via Eratostene 1, e le sue unità operative.

Organismo di Vigilanza o OdV: si intende l'organismo della Società, dotato di

autonomi poteri di iniziativa e controllo, al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento i cui compiti, nelle società di capitali, e pertanto anche in Piomboghe, possono essere affidati al sindaco unico, al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza ovvero al comitato per il controllo della gestione.

Organo Amministrativo: si intende l'organo amministrativo, monocratico e/o a composizione collegiale, di Piomboghe.

Parte Generale: si intende la parte del Modello Organizzativo nella quale sono fissate le generali regole di condotta e le procedure che la Società deve osservare nella propria operatività generale.

Parte/i Speciale/i: si intendono le parti del Modello Organizzativo che individuano e regolano i Processi a Rischio.

Piomboghe o Società: indica la società Piomboghe S.r.l. SB

Principi di Comportamento: si intendono i principi indicati nelle varie Parti Speciali a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento dei compiti di cui alla rispettiva parte Speciale.

Processi a Rischio: si intendono le attività prestate dalla Società nel cui ambito possono essere commessi i Reati.

Protocolli: si intendono le regole e le modalità operative, delineate nelle varie Parti Speciali, a cui i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle specifiche attività ivi indicate.

Pubblica Amministrazione: si intendono gli organi e gli uffici dello Stato, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Quote: il sistema di applicazione della sanzione pecuniaria prevede l'individuazione di un numero di quote, determinate in relazione alla gravità del fatto. Il valore unitario della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente. La sanzione non può essere inferiore a cento e superiore a mille quote.

Reati: si intendono i reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 che, se commessi, possono comportare la responsabilità amministrativa della Società.

Sistema di Gestione Integrato: si intende lo strumento strategico

dell'operatività adottato da Piomboghe per garantire la crescita e lo sviluppo economico, in modo conforme alle norme UNI EN ISO 9001 per la certificazione del sistema di qualità, UNI EN ISO 14001 per il sistema di gestione ambientale, UNI EN ISO 50001 per i sistemi di gestione dell'energia, UNI ISO 45001 per il sistema gestione sicurezza, al D. Lgs. n. 105/2015 per la gestione del rischio di incidente rilevante e alla norma SA 8000 per il sistema di responsabilità sociale.

Sistema Disciplinare: si intende l'insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano i Principi di Comportamento e i Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo.

- PARTE GENERALE -

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001) recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* è entrato in vigore nel nostro Paese il 4 luglio dello stesso anno, in parziale attuazione della legge delega 29 settembre 2000 n. 300 (art. 11).

L’emanazione del Decreto si inserisce in un contesto legislativo nazionale di attuazione di obblighi internazionali ed ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la responsabilità (c.d. amministrativa) diretta dell’ente a seguito della commissione di una serie tassativa di reati (nonché per effetto dell’entrata in vigore della L. n. 62/05 anche di Illeciti Amministrativi) da parte di soggetti legati con l’ente stesso da un rapporto funzionale.

Questo corpo di norme, come meglio verrà descritto nel prosieguo, si pone l’obiettivo di sanzionare il vero soggetto che si avvantaggia dalla commissione di un illecito. La giustificazione che può spingere determinati individui a compiere un reato non può, infatti, che essere rintracciata nella volontà di favorire, sotto un profilo economico, ma non solo, la propria azienda.

Dunque, non solo l’autore materiale del fatto, ma anche la società di appartenenza dello stesso, vengono puniti (ciascuno secondo un profilo differente - ma collegato - di responsabilità).

Il testo originario del Decreto prendeva in considerazione una griglia limitata di reati dalla cui commissione scaturiva la conseguente ed autonoma responsabilità amministrativa per l’Ente.

Successivamente, l’elenco delle fattispecie rilevanti è stato ampliato e ricomprende, ad oggi, numerose ipotesi di reato di seguito oggetto di analitica descrizione.

La responsabilità dell’Ente sussiste qualora il reato o l’illecito amministrativo sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio.

Viceversa, l’ente non rimane coinvolto, nel caso in cui l’autore degli stessi abbia agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi (art. 5).

L’Ente collettivo è il vero istigatore o il beneficiario della condotta criminosa materialmente commessa dalla persona fisica in esso inserita.

“L’interesse” presuppone la finalizzazione dell’atto al conseguimento di un beneficio (indipendentemente dal suo conseguimento effettivo); il “vantaggio” si concretizza nel momento in cui l’autore, con la sua condotta, affiderà all’ente

un'utilità economica.

Questi concetti trovano applicazione anche in merito al fenomeno dei "Gruppi di società".

La condotta antiggiuridica di soggetti appartenenti ad una società controllante che favorisce l'aggiudicazione di un appalto in capo a una società da questa controllata, ad esempio, produce un vantaggio tanto a livello della capogruppo (futura ripartizione degli utili), quanto a livello dell'ente aggiudicatario della gara che percepisce la commessa conseguente al lavoro ottenuto.

Il rapporto funzionale che lega alla persona giuridica l'autore dell'illecito penale può essere di rappresentanza, di subordinazione o di collaborazione, nei limiti previsti dal Decreto.

Esiste una distinzione (a cui si ricollegano delle conseguenze precise), dunque, a seconda dei ruoli ricoperti all'interno della società.

Qualora l'autore del reato o dell'illecito amministrativo sia una persona fisica che svolga dei ruoli rilevanti all'interno della società (coincidenti con le funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione o di controllo dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale) o che eserciti, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente, è stabilita una presunzione di responsabilità. Ciò determina, sul piano pratico, un automatico coinvolgimento della società nella vicenda processuale che può riguardare, ad esempio, il proprio amministratore. In questo caso, per la funzione così importante svolta dal soggetto, il Decreto presuppone che lo stesso esprima sempre la volontà della sua azienda.

Viceversa, nell'ipotesi in cui l'autore del reato sia una persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (art. 7) (un dipendente qualsiasi) non esiste questo legame così stretto con l'ente di appartenenza. L'azienda viene perciò indagata solo se l'Autorità riesce a dimostrare che il reato è stato commesso grazie ad una mancanza o carenza di controllo dell'operato del dipendente.

La responsabilità dell'Ente non si sostituisce ma si aggiunge a quella della persona fisica, che resta regolata dal diritto penale. Il giudice, da una parte, deve accertare se esista un'effettiva carenza di organizzazione all'interno della società (che ha agevolato la commissione dell'illecito), dall'altra, è impegnato a dimostrare se, effettivamente, il soggetto abbia commesso un illecito.

L'Ente risponde anche nell'ipotesi in cui non sia possibile individuare l'autore del reato o qualora lo stesso non sia imputabile.

Solo nell'ipotesi di amnistia del reato presupposto, la società non deve rispondere sul piano amministrativo. Tutte le altre cause di estinzione del reato (vedi la prescrizione) non sortiscono il medesimo effetto risolutivo (art. 8).

Per il pagamento della sanzione pecuniaria comminata, l'Ente risponde unicamente con il suo patrimonio o, eventualmente, con il fondo comune.

È escluso, dunque, che possano essere coinvolti i singoli soci o associati con i loro patrimoni personali (art. 27).

Preposto all'accertamento delle rispettive responsabilità e all'applicazione delle sanzioni conseguenti è il giudice penale (art. 36). Si osservano, in quanto applicabili, le norme del codice di procedura penale (art. 34).

È il Pubblico Ministero che provvede ad iscrivere nel registro degli indagati sia colui al quale si contesta la commissione dell'illecito sia l'ente di appartenenza. Alla conclusione della fase delle indagini, è lo stesso magistrato che, derogando alle disposizioni del codice su questo punto, dispone direttamente (se del caso) l'archiviazione dell'Ente (art. 58).

Il legislatore ha previsto un sistema sanzionatorio che comporta sempre, in caso di declaratoria di responsabilità, l'applicazione alla persona giuridica, di una sanzione pecuniaria, determinata in base ad un sistema per Quote in considerazione delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 10).

A ciascuna Quota può corrispondere un valore che va da un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00.

Unitamente alla sanzione pecuniaria, possono essere applicate, nei casi più gravi - specificamente previsti dalla norma (art. 13) - sanzioni interdittive (art. 9, comma II) quali:

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

Si tratta di provvedimenti che hanno la finalità di bloccare quelle determinate attività o aree delle società nell'ambito delle quali è stato commesso l'illecito.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni ai sensi dell'art. 13 del Decreto, ma che nel caso di commissione dei reati di concussione, corruzione propria, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita a dare o promettere utilità e istigazione alla corruzione propria, è inasprita e potrà essere

“non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni” ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale, ovvero *“non inferiore a due anni e non superiore a quattro anni”* ove il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto sottoposto alla direzione e coordinamento del soggetto apicale (art. 25 comma 5).

Peraltro, nel caso in cui prima della sentenza di primo grado l'ente abbia tenuto *“condotte collaborative”*, la sanzione interdittiva avrà una durata inferiore, che varia dai tre mesi ai due anni (istituto del ravvedimento operoso, introdotto con la Legge 3/2019, cd. *“Legge Spazzacorrotti”*, al nuovo comma 5-bis del Decreto).

Il Decreto, inoltre, prevede che le misure interdittive - qualora sussistano gravi indizi di responsabilità dell'Ente e vi siano fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di un'eventuale commissione di illeciti della stessa indole - possano essere applicate, su richiesta del pubblico ministero, anche in via cautelare, già nella fase delle indagini (art. 45).

Quindi, in determinate circostanze, il pericolo di veder inibita la possibilità di avere rapporti con la Pubblica Amministrazione (ad esempio attraverso la partecipazione a gare o per ottenere finanziamenti) può verificarsi anche prima che il processo vero e proprio inizi.

Con la sentenza di condanna viene obbligatoriamente applicata l'ulteriore sanzione della confisca del prezzo o del profitto del reato, ad eccezione della parte che può essere restituita al danneggiato (art. 19).

Tutto ciò che venga ritenuto essere il beneficio economico derivante all'Ente a seguito del reato viene, dunque, irrimediabilmente sottratto alla società e recuperato dallo Stato.

L'applicazione di una sanzione interdittiva può comportare la pubblicazione della sentenza di condanna, una sola volta, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza (art. 18).

Il giudice, al verificarsi di specifiche condizioni, in sede di applicazione di una sanzione interdittiva che determinerebbe l'interruzione dell'attività dell'Ente, ha la facoltà di nominare un commissario che vigili sulla prosecuzione dell'attività stessa, per un periodo corrispondente alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata (art. 15).

Il profitto che deriva dalla prosecuzione dell'attività viene anch'esso confiscato.

Il Decreto disciplina l'attribuzione di responsabilità dell'Ente in caso di sue vicende modificative quali la trasformazione, la cessione, la fusione o la scissione (artt. 28 e seguenti).

L'Ente può essere chiamato a rispondere per condotte che si sono consumate all'estero, purché: a) il soggetto che agisce sia funzionalmente legato allo stesso, b) l'Ente abbia la sede principale in Italia e c) nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto (art. 4¹).

Restano attuali i principi stabiliti dal codice penale in questa materia agli artt. 7, 8, 9 e 10 ai fini di poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero. In forza di ciò, il coinvolgimento dell'ente per un'ipotesi di illecito commesso da un dipendente straniero in servizio presso una sede secondaria estera, avverrà solo nel caso in cui il delitto sia commesso ai danni dello Stato o di un cittadino italiano e il reo si trovi nel nostro territorio.

Giova sottolineare peraltro che gli artt. 9 e 10 del codice penale sono stati modificati dalla Legge 9 gennaio 2019, n. 3, ai sensi della quale in alcune ipotesi di reato commesse all'estero dal cittadino o dallo straniero non è più necessaria la querela della persona offesa, essendo ora reati procedibili d'ufficio.

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il presupposto della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche si fonda su di una carenza organizzativa che rende possibile la commissione del Reato.

Il Decreto prevede per l'Ente una forma specifica di esonero dalla responsabilità se:

- a. l'organo dirigente abbia 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, nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di

¹ A tal proposito, si segnalano le recenti modifiche normative intervenute in riferimento alla procedibilità nei confronti dell'Ente per effetto della legge 9 gennaio 2019 n. 3. La predetta legge ha modificato gli articoli 9 e 10 del codice penale, eliminando la necessità della richiesta del Ministro della Giustizia o dell'istanza/querela della persona offesa in alcune ipotesi di delitto commesso all'estero. Più in particolare all'art. 9 del codice penale è stato aggiunto il comma 4 ai sensi del quale "[...] la richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 320, 321 e 346bis"; all'art. 10 del codice penale è aggiunto il comma 3 ai sensi del quale "La richiesta del Ministro della giustizia o l'istanza o la querela della persona offesa non sono necessarie per i delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322 e 322-bis". Tali modifiche hanno rilievo anche sulla procedibilità nei confronti dell'Ente poiché le citate disposizioni sono richiamate dall'art. 4 del Decreto.

- controllo;
- c. le persone che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione, gestione e controllo;
 - d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b) che precede (art. 6).

La rilevanza del Modello Organizzativo è duplice.

Da una parte funge da criterio di esclusione della punibilità (se adottato efficacemente prima del sorgere della "patologia"); dall'altra rappresenta uno strumento per attenuare le conseguenze sanzionatorie conseguenti all'accertamento della responsabilità per l'ente (se adottato successivamente).

I requisiti strutturali che deve possedere un Modello Organizzativo sono: l'efficacia (l'idoneità dei meccanismi di controllo predisposti ad identificare le operazioni anomale), la specificità (l'identificazione puntuale delle aree a rischio, l'individuazione delle modalità di gestione finanziarie, e in caso di precedenti illeciti, la focalizzazione dei sistemi di controllo che tengano conto della storia della società) e l'attualità (il costante adeguamento delle procedure anche in relazione al progressivo ampliarsi normativo che sanziona un numero sempre maggiore di illeciti).

Il Modello Organizzativo consiste in un insieme di regole di carattere generale ed operative il cui rispetto - nello svolgimento di attività nell'ambito dei processi a rischio - consente di prevenire comportamenti illeciti, scorretti, irregolari.

Le disposizioni comportamentali (le procedure) e i principi contenuti nel documento hanno lo scopo di far conoscere ai Destinatari le condotte da tenere nell'ambito dei processi a rischio e di individuare i soggetti responsabili, nonché quelli coinvolti.

Il Modello Organizzativo prevede obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dello stesso e prevede, altresì, un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto da parte dei Destinatari delle prescrizioni in esso contenute.

3. PROFILO ORGANIZZATIVO DI PIOMBOLEGHE S.R.L. SB

3.1 DESCRIZIONE DELLA SOCIETÀ

Piomboleghe S.r.l. SB è un'azienda attiva nella produzione, lavorazione e commercio di leghe metalliche, metalli ferrosi, non ferrosi e materie plastiche.

Piomboleghe svolge la propria specifica attività di ricevimento, stoccaggio, frantumazione e separazione, fusione e riduzione, raffinazione e alligazione, imballaggio, stoccaggio e produzione di leghe di piombo e piombo raffinato dal 1983.

Il sistema organizzativo adottato dalla Società è descritto nell'organigramma aziendale, divulgato a tutto il personale.

L'Organo Amministrativo si identifica con un Consiglio di Amministrazione (composto attualmente da 3 membri) a cui sono attribuiti tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

L'attività industriale di Piomboleghe consiste, in particolare, nel recuperare dai residui piombosi e dalle batterie il maggior quantitativo possibile di metallo e di tutti i componenti che costituiscono queste ultime, nel rispetto della tutela delle persone, dell'ambiente e dell'intero ecosistema.

Il ciclo produttivo si articola nelle seguenti fasi:

1. fase di classificazione e stoccaggio - il processo ha inizio con il recupero di accumulatori al piombo, piastre impianto di scarto, scorie, terre, fango impasto e fango esausto contenenti piombo e rottami vari;
2. fase di macinazione - il materiale recuperato viene lavorato per la separazione dei vari componenti;
3. fase di frantumazione - il materiale recuperato subisce vari trattamenti necessari per la separazione delle varie parti e l'ottenimento prima del carbonato di piombo e poi, successivamente al trattamento nell'impianto di cristallizzazione, del solfato sodico destinato alla vendita;
4. fase di fusione e riduzione - i materiali ottenuti sono miscelati con vari residui piombosi per l'ottenimento del piombo grezzo;

5. fase ultima - il piombo grezzo in forma liquida viene trasferito nelle coppelle di raffinazione insieme ai rottami, pani e blocchi, dove viene affinato, analizzato da uno spettrofotometro e titolato a seconda della lega richiesta dal cliente.

Tutte le fasi del ciclo produttivo sono gestite nel rispetto dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro. In tale contesto, Piomboghe basa la propria politica sulla competenza, la preparazione e la prevenzione, impegnandosi nel costante rispetto delle prescrizioni legislative e regolamentari per consolidare la cultura aziendale del costante controllo della gestione dei processi produttivi.

In tale contesto Piomboghe ha adottato un Sistema di Gestione Integrato per la qualità, l'ambiente, la sicurezza e la gestione dei rischi di incidente rilevante, che risulta conforme alle seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 per gli aspetti della qualità;
- UNI EN ISO 14001:2015 per gli aspetti dell'ambiente;
- UNI ISO 45001:2018 per gli aspetti della sicurezza;
- SA 8000:2014 per gli aspetti dell'etica;
- UNI EN ISO 50001:2018 per gli aspetti energetici;
- D. Lgs. n. 105/2015 s.m.i. ed alla relativa regolamentazione di attuazione per la gestione dei rischi da incidente rilevante.

Il Sistema di Gestione Integrato è stato adottato da Piomboghe, nel rispetto delle norme e delle leggi citate, al fine di attuare la misura ed il controllo dei processi aziendali, di garantire il soddisfacimento dei requisiti cogenti applicabili, di perseguire il miglioramento continuo e di garantire la soddisfazione dei clienti.

Nell'ambito della propria attività Piomboghe è costantemente orientata e impegnata nel continuo miglioramento delle prestazioni della propria organizzazione, essendo assiduamente indirizzata ad identificare possibili incrementi di prestazione sul processo, sul prodotto, sul sistema dal punto di vista della qualità, dell'ambiente e della sicurezza. Il costante processo di miglioramento è valutato tenendo conto:

- del coinvolgimento di tutte le funzioni di Piomboghe;
- dell'attenzione alla soddisfazione ed alle esigenze del cliente e delle parti interessate;
- dell'identificazione e dell'attuazione delle azioni di miglioramento per garantire la soddisfazione del cliente;
- della misurabilità delle prestazioni.

In tale contesto Piomboghe ha adottato il "Manuale del Sistema di Gestione

Integrato”.

Per implementare la qualità del sistema organizzativo già esistente, la Società ha deciso di affiancare al Sistema di Gestione Integrato, l’adeguamento organizzativo basato sull’approfondimento dei rischi connessi alla gestione d’impresa e sulla prevenzione dei reati *ex Decreto*.

Pertanto, Piomboghe ha proceduto alla verifica e all’adeguamento del sistema organizzativo interno con le indicazioni contenute nel Decreto, nella convinzione che ciò possa contribuire a rafforzare la cultura della legalità (integrità etica) come valore fondante della propria natura, a costituire un valido strumento di sensibilizzazione e guida dell’operato di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società.

La Società, consapevole della rilevanza dei valori d’impresa, unitamente ai principi fondamentali della correttezza e lealtà professionale, nonché della trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano, ha ritenuto opportuno integrare il sistema di *corporate governance* in essere adottando il presente Modello Organizzativo.

Tutte queste fasi di lavorazione e produzione fanno parte del Manuale di Sistema di Gestione Integrato nell’ultima versione aggiornata **rev. 02 del 29/11/2021**.

3.2 STRUTTURA SOCIETARIA

La Società opera sulla base di un insieme di regole, procedure e strutture organizzative che assicurano la conformità delle attività svolte alla legge, alle politiche, piani e procedure interne adottate dalla Società nonché il coinvolgimento di più soggetti e/o funzioni aziendali nell’ambito dei Processi a Rischio; in tale contesto, la relativa struttura si compone di:

- un quadro normativo e regolamentare applicabile alla Società, ivi compreso quello proprio del settore industriale in cui la stessa opera;
- il Codice Etico;
- il sistema di deleghe e procure;
- un assetto gerarchico-funzionale (cfr. organigramma aziendale, qui accluso come Allegato 2).

La struttura organizzativa di Piomboghe è impostata in modo tale da garantire, da un lato, la separazione di ruoli, compiti e responsabilità tra le diverse funzioni e, dall’altro, una chiara definizione delle competenze di ciascuna area aziendale e delle responsabilità ad esse connesse.

In particolare, dall'organigramma della Società è possibile identificare le aree in cui si suddivide l'attività aziendale, i soggetti e le funzioni operanti nelle singole aree ed il relativo ruolo nonché le linee di dipendenza gerarchica che sussistono tra gli stessi.

4. ADOZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DA PARTE DELLA SOCIETÀ

Piomboghe, nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente, ha portato a compimento le attività necessarie per l'adeguamento di tale sistema a quanto previsto dal Decreto.

La Società, con il presente Modello Organizzativo, si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento e di procedure che, nel rispetto del sistema di attribuzione di funzioni e di deleghe di poteri, nonché delle procedure interne, risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal Decreto ed alle successive modificazioni intervenute, sia in termini di prevenzione dei Reati, che in termini di controllo dell'attuazione del Modello Organizzativo e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

I principi di comportamento e le procedure (i protocolli) si integrano con le altre procedure, con gli organigrammi e con il sistema di attribuzione di poteri già esistenti nell'ambito della Società stessa.

Tra le finalità del Modello Organizzativo vi è anche quella di sviluppare la consapevolezza nei Destinatari che operano nei processi a rischio di poter incorrere in illeciti che comportano delle sanzioni sia a carico degli stessi sia a carico della Società.

Per espressa previsione del Decreto (art. 6), i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia. Allo scopo, la Società ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria del 17 marzo 2003 e successivi aggiornamenti.

Il Modello Organizzativo è stato adottato dall'Organo Amministrativo di Piomboghe in data 16 novembre 2012 e successivamente aggiornato in data 15 maggio 2013, 22 novembre 2015, 10 giugno 2019, 3 settembre 2020, 1° dicembre 2023 e 15 luglio 2025.

Il presente Modello Organizzativo si compone di una Parte Generale, e da 5 Parti Speciali che individuano e regolano i Processi a Rischio ed in ultimo del Codice Etico che è parte integrante del presente documento.

5. CODICE ETICO DI PIOMBOLEGHE S.R.L. SB

Piomboghe ha adottato un Codice Etico che contiene i principi rappresentativi della filosofia aziendale ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che, a vario titolo e a vario livello, agiscono per conto e nell'interesse della Società.

Le disposizioni del Modello Organizzativo si integrano con i principi generali contenuti nel Codice Etico.

6. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO

6.1 CRITERI

L'art. 6, comma II, lett. a) del Decreto Legislativo prevede espressamente che il Modello Organizzativo debba *"individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati"*. A tale proposito, la Società ha svolto un'analisi delle attività aziendali, dei processi di formazione e attuazione delle decisioni all'interno delle singole aree, nonché delle procedure di controllo esistenti.

Tale analisi è stata condotta da Piomboghe, avvalendosi anche di professionisti esterni, attraverso l'esame dell'attività e della principale documentazione aziendale (procure, nomine responsabili reparto, designazioni RSPP, medico competente, RLS, disposizioni organizzative, Sistema di Gestione Integrato ecc.) e attraverso una serie di interviste con i principali responsabili delle diverse funzioni.

Nell'ambito della verifica di cui sopra, la Società ha provveduto:

- a) ad individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere astrattamente commessi i Reati e gli Illeciti Amministrativi;
- b) ad analizzare i rischi potenziali di illeciti nonché le eventuali modalità di commissione degli stessi;
- c) ad individuare i soggetti e le funzioni aziendali interessate;

d) a definire e, all'occorrenza ad adeguare, le procedure di controlli interni.

Le analisi svolte, riassunte in un documento specifico, risultano agli atti della Società con la corrispondente documentazione di supporto.

6.2. PROCESSI REGOLAMENTATI

Al termine delle verifiche di cui al punto 6.1, Piomboghe ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i c.d. Processi a Rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuati come Processi a Rischio, in relazione al Decreto e, conseguentemente, regolamentate al fine della prevenzione della commissione di reati e/o illeciti amministrativi (v. le successive parti speciali), le seguenti aree di attività:

Parte Speciale A

Articoli 24², 25³ e 25 decies del Decreto (reati contro la Pubblica Amministrazione) in relazione agli artt. 377-bis, 640, 640 bis, 640 ter, 314, 314-bis, 316, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346-bis, 353 c.p., 353-bis, 356 c.p.

1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare per quanto concerne:
 - la gestione di verifiche, ispezioni, accertamenti, controlli ed attività a queste assimilabili posti in essere dalla Pubblica Amministrazione;
 - l'attività di selezione e assunzione del personale;
 - l'erogazione di omaggi e la sponsorizzazione di eventi;
 - la gestione di adempimenti, richieste, comunicazioni di informazioni e dati aziendali;
 - l'effettuazione di bonifici, pagamenti e in generale la gestione dei flussi finanziari;
 - la gestione delle dichiarazioni avanti all'Autorità Giudiziaria.

²L'art. 24 del Decreto è stato da ultimo modificato dal D.L. 105/2023, convertito in Legge 137/2023, il quale ha ampliato il perimetro di applicazione delle sanzioni di cui all'art. 24, anche nel caso in cui vengano commessi i reati di cui all'art. 353 c.p. (turbata libertà degli incanti) e 353-bis c.p. (turbata libertà nella scelta del contraente).

³L'art. 25 del Decreto è stato da ultimo modificato dalla Legge n. 112/2024, n. 112., che ha inserito nel catalogo dei reati presupposto l'articolo 314-bis c.p. (indebita destinazione di denaro o cose mobili) e dalla Legge n. 114/ 2024, che ha abrogato l'art. 323 c.p. (abuso d'ufficio).

Parte Speciale B

Articolo 25 ter del Decreto (reati societari⁴) in relazione, in particolare, agli artt. 2621, 2621-bis, 2622, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2629-bis, 2632, 2633, 2635, 2635-bis, 2636, 2637 e 2638 c.c. e all'art. 54 D. Lgs. 19/2023.

1. predisposizione di dati economici, patrimoniali e finanziari per la successiva comunicazione nonché redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;
2. rapporti con organi di controllo;
3. corruzione e istigazione alla corruzione tra privati.

Parte Speciale C

Articolo 25 septies⁵ del Decreto (violazione delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro) in relazione agli artt. 589 e 590, comma III, c.p., come modificati dalla legge 11 gennaio 2018, n. 3

1. sistema di controllo volto a verificare gli adempimenti nella prevenzione

⁴ Il D.lgs. 15 marzo 2017 n. 38, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30/03/2017, nel dare attuazione alla decisione quadro 2003/568/GAI in tema di lotta alla corruzione nel settore privato, ha modificato la formulazione del Reato di *Corruzione tra privati* (ricomprendendovi tra i soggetti punibili anche quanti all'interno dell'Ente svolgono attività lavorativa con funzioni direttive e prevedendo quali condotte sanzionabili la dazione e la sollecitazione della corresponsione di denaro o altra utilità) ed introdotto nel codice civile la fattispecie delittuosa dell'*Istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635-bis c.c.), inasprendo altresì le sanzioni pecuniarie ed introducendo sanzioni interdittive. Il decreto in esame ha, inoltre, provveduto a modificare il dettato normativo di cui all'art. 25-ter del Decreto ricomprendendovi il delitto di *Istigazione alla corruzione tra privati* (art. 2635-bis c.c.) che rientra, così nel novero dei Reati presupposto. La Legge n. 3/2019 ha peraltro abrogato la procedibilità a querela del reato di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c. così come del reato di istigazione alla corruzione fra privati, di cui all'art. 2635-bis c.c., richiamati dall'art. 25-ter del Decreto, introducendo la procedibilità d'ufficio.

L'art. 25-ter del Decreto è stato da ultimo modificato dal D. Lgs. 19/2023, il quale ha dato attuazione alla Direttiva (UE) n. 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva (UE) n. 2017/1132 in materia di trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere. In particolare, il citato Decreto trova applicazione rispetto alle operazioni transfrontaliere e internazionali nell'ambito delle quali – alla data del 3 luglio 2023 – nessuna delle società partecipanti ha pubblicato il relativo progetto, abrogando, a partire dal medesimo momento, la disciplina previgente (i.e., il D. Lgs. n. 108/2008, dal quale continuano ad essere disciplinate le fusioni transfrontaliere precedenti).

L'art. 54 del Decreto introduce il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare, che punisce chiunque, al fine di fare apparire adempiute le condizioni per il rilascio del certificato preliminare, forma documenti in tutto o in parte falsi, altera documenti veri, rende dichiarazioni false oppure omette informazioni rilevanti.

⁵ L'art. 25 - *septies* è stato successivamente modificato dall'art. 300, comma 1, D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81. Si segnala, inoltre, che gli artt. 589 e 590 c.p. "*Omicidio colposo*" e "*Lesioni colpose*" sono stati recentemente modificati dalla legge 11 gennaio 2018 n. 3, a decorrere dal 15 febbraio 2018.

degli infortuni sul luogo di lavoro ed, in generale, dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Parte Speciale D

Articolo 25-undecies del Decreto (relativo ai cosiddetti "reati ambientali"; tale articolo del Decreto richiama i reati ambientali previsti dal D. Lgs. 3 aprile 2006 n. 152, rubricato "Norme in materia ambientale", come modificato dal D. Lgs. 152/2006 e dal D.L. 135/2018, convertito in L. 11 febbraio 2019, n. 12, dall'art. 2 del D. Lgs. 121/2011 e dall'art. 1 della Legge n. 68/2015):

1. la gestione, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti pericolosi o inquinanti;
2. informazioni fornite alla Pubblica Autorità circa i dati relativi ai rifiuti pericolosi o inquinanti smaltiti.

Parte Speciale E

Articolo 25-quinquiesdecies del Decreto (relativo ai cd. Reati Tributari⁶) in relazione agli artt. 2, 3, 8, 10 e 11 del D. Lgs. 74/2000:

1. Gestione delle attività fiscali, in particolare:
 - selezione dei fornitori e gestione degli acquisti;
 - accertamento dell'effettivo completamento dell'acquisto;
 - accertamento dell'effettiva esecuzione delle prestazioni;
 - definizione condizioni economiche di vendita;
 - gestione dei pagamenti;
 - gestione degli sconti;
 - gestione dei rimborsi spese;
 - gestione delle operazioni straordinarie;
 - dichiarazioni fiscali e pagamento delle imposte.

* * *

In esito all'analisi effettuata, considerato l'assetto organizzativo e l'attività di Piomboghe, è stata ritenuta remota la possibilità di concreta realizzazione da parte della Società di reati che si sostanziano in condotte estranee ai processi gestiti dalla stessa.

⁶ L'art. 25-quinquiesdecies è stato introdotto dall' art. 39, comma 2, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157.

L'art. 25-quinquiesdecies è stato successivamente modificato dall'art. 5, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 75/2020. Tale ultima modifica ha introdotto la rilevanza ai sensi del Decreto delle condotte di cui agli articoli 4, 5 e 10-*quater* del D. Lgs. 74/2000 qualora 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". A valle dell'attività di analisi dei processi e dei relativi rischi ai sensi del Decreto, la possibilità di integrare la commissione dei reati di cui agli articoli 4, 5, e 10-*quater* del D. Lgs.74/2000 è remota.

In particolare, è stata ritenuta estremamente improbabile la commissione dei seguenti reati:

- delitti di criminalità organizzata⁷ (art. 24 ter del Decreto);
- falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento⁸ (art. 25 bis del Decreto);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del Decreto);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater del Decreto) con rinvio generico, quanto all'individuazione delle singole fattispecie, al codice penale ed alle leggi speciali;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili di cui all'art. 583 bis c.p. (art. 25-quater 1 del Decreto);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies⁹ del Decreto);

⁷ Come in ultimo modificati dalla legge 11 dicembre 2016 n. 236 la quale ha inserito nel codice penale l'art. 601-bis ("*Traffico di organi prelevati da persona vivente*"). Il richiamo di tale articolo all'interno dell'art. 416, comma 6, c.p. ("*Associazione per delinquere*"), tra le ipotesi di reato in relazione alle quali il reato associativo risulta aggravato ha effetti anche in materia di responsabilità amministrativa degli Enti posto che lo stesso art. 416 c.p. è richiamato tra i "*Delitti di criminalità organizzata*" di cui all'art. 24 ter del Decreto.

⁸ Come modificati dal D.lgs. 21 giugno 2016, n. 125 "*Attuazione della direttiva 2014/62/UE sulla protezione mediante il diritto penale dell'euro e di altre monete contro la falsificazione e che sostituisce la decisione quadro 2000/383/GAI. (16G00136)*" pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 12/07/2016, con particolare riferimento alle fattispecie relative ai delitti di falsità in monete, carte di pubblico credito e valori in bollo di cui agli artt. 453 (falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concreto, di monete falsificate) e 461 (fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata) c.p.

⁹ Come da ultimo modificati dalla Legge n. 238/2021, recante "*Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea*". Detti reati comprendono: riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.); prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.); pornografia minorile (art. 600-ter c.p.); detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater c.p.); iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinques c.p.); tratta di persone (art. 601 c.p.); alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.) Il 6 aprile 2014 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 39/2014, emanato in attuazione della Direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile, che ha, tra l'altro, introdotto alcune significative modifiche nel D. Lgs. n. 231/2001 per le fattispecie incriminatrici poste a presidio del sano sviluppo e della sessualità dei minori, che trovano spazio, accanto ad altri delitti contro la personalità individuale, all'interno dell'art. 25-quinques del medesimo D. Lgs. n. 231/2001. La nuova norma, infatti, incrementa il novero delle circostanze aggravanti speciali previste per tali tipologie di illecito dall'art. 602-ter del codice penale, e prevede che la pena prevista dagli articoli 600-bis [Prostituzione minorile], 600-ter [Pornografia minorile], 600-quater [Detenzione o accesso a materiale pornografico], 600-quater.1. [Pornografia virtuale] e 600-quinques [Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile] sia aumentata nel caso in cui il reato sia commesso da più persone riunite, sia commesso da persona che appartenente ad un'associazione per delinquere al fine di agevolare l'attività o sia commesso con violenze gravi o provochi, a causa della reiterazione delle condotte, un grave pregiudizio per il minore. È previsto inoltre un incremento di pena in misura non eccedente i due terzi nei casi in cui i reati prima richiamati siano compiuti con

- abusi di mercato¹⁰ (art. 25 sexies del Decreto Legislativo);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio (art. 25 octies del Decreto);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1 del Decreto)¹¹;
- reati transnazionali: art. 10 della L. 16.3.2006 n. 146;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati¹² (articolo 24-bis del Decreto);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (articolo 25-novies del Decreto);
- reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)¹³;

l'utilizzo di mezzi atti ad impedire l'identificazione dei dati di accesso alle reti telematiche. La legge 29 ottobre 2016 n. 199 riguardante "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero in agricoltura e di riallineamento retributivo del settore agricolo" ha riformulato il testo dell'articolo 603 bis del codice penale prevedendone altresì il suo inserimento tra le fattispecie di Reato di cui all'art. 25-quinquies del Decreto. Tale fattispecie, rubricata "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro" ("caporalato") punisce, con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da Euro 500 ad Euro 1.000 per ogni lavoratore reclutato, chiunque recluti manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori e chi utilizzi, assuma o impieghi manodopera, anche mediante l'anzidetta attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno. La sanzione pecuniaria per il caso di commissione di detto Reato a vantaggio dell'Ente è prevista in un minimo di 500 Quote fino ad un massimo di 1000 Quote.

¹⁰ Come da ultimo modificati dalla Legge n. 238/2021, recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea". Detti reati comprendono: i reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF) di cui al Testo Unico della Finanza, D. Lgs. n. 58/1998.

¹¹ Il D. Lgs. n. 184/2021 ha introdotto il nuovo art. 493-quater, ai sensi del quale viene sanzionata (con la reclusione fino a 2 anni e la multa fino ad Euro 1.000,00) la detenzione e la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dal denaro contante; integrato il reato di frode informatica di cui all'art. 640-ter, introducendo una nuova circostanza aggravante che si concretizza ogni qualvolta l'alterazione di un sistema informatico determini un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale; operata una modifica nella formulazione dell'art. 493-ter, relativo all'indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento (le parole "carte di credito o di pagamento ovvero qualsiasi altro documento" sono state sostituite da "strumenti di pagamento immateriali, carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro strumento o documento").

L'art. 25-octies.1 è stato da ultimo modificato dal D.L. 105/2023, il quale ha inserito nella rubrica il riferimento al "trasferimento fraudolento di valori" e ha introdotto, dopo il comma 2, il comma 2-bis, il quale prevede "In relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 512-bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 250 a 600 quote".

¹² Come da ultimi modificati dalla Legge n. 90/2024 recante "Disposizioni in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici" che ha inserito, nel catalogo dei reati presupposto, l'art. 629 co. 3 (estorsione informatica).

¹³ La legge 17 ottobre 2017 n. 161, riguardante "Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159, al codice penale e alle norme di

- reato di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies¹⁴);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies¹⁵);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies) in relazione esclusivamente ai reati di cui agli artt. 4, 5 e 10 quater del D. Lgs. 74/2000;
- contrabbando (art. 25-sexiesdecies¹⁶);

attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate", ha esteso il catalogo dei Reati presupposto prevedendo l'introduzione dei nuovi delitti di procurato ingresso illecito e di favoreggiamento all'immigrazione clandestina previsti dall'art 12 del D.lgs. 268/1998 all' interno dell'art. 25-duodecies del Decreto.

¹⁴ La legge 20 novembre 2017 e s.m.i. n. 167 recante "Disposizioni per l'adeguamento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'unione europea" ha inserito all'interno del Decreto il nuovo art. 25-terdecies il quale richiama, ai fini della responsabilità dell'Ente, i delitti di cui all'art. 3, comma 3, della legge 13 ottobre 1975 n. 654. In particolare, le fattispecie criminose in esame, puniscono ogni organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero, l'istigazione e l'incitamento, commessi in modo che ne derivi concreto pericolo di diffusione, fondandosi 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 art. 6, 7 e 8 dello statuto della Corte penale Internazionale (ratificato ex legge 12 luglio 1999 n. 232). Il 22 marzo 2018 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo 1 marzo 2018, n. 21 recante "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale". Il decreto mira a realizzare una razionalizzazione della normativa penale al fine di renderla maggiormente conoscibile e ad evitare una caotica produzione legislativa di settore. A tal fine il decreto introduce il principio della "riserva di codice", in base al quale le disposizioni che prevedono reati possono essere introdotte nell'ordinamento solo se modificano il codice penale o se inserite in leggi organiche.

In base a questo principio il decreto ha abrogato alcune fattispecie previste da leggi speciali, tra cui i reati in materia di razzismo e xenofobia (art. 3 della legge 654/1975) e il reato di attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 del d.lgs 152/2006), entrambi richiamati nell'elenco dei reati presupposto del decreto 231 mediante rinvio alle norme indicate (art. 25 terdecies e art 25 undecies).

Le disposizioni non rimangono prive di un rilievo penale dal momento che le medesime fattispecie sono state introdotte nel codice penale, rispettivamente, all'art. 604 bis c.p. (reati di Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa) e all'art. 452 quaterdecies c.p. (reato di Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti).

Con una disposizione di coordinamento il decreto prevede che i richiami alle disposizioni abrogate si intendono riferiti alle nuove norme del codice penale. Ne consegue che rimane ferma la responsabilità ex 231 per i reati suindicati.

¹⁵ L'art 5, comma 1, della legge 3 maggio 2019, n. 39 ha introdotto all'interno del Decreto il nuovo art. 25-quaterdecies, il quale richiama, ai fini della responsabilità dell'Ente, i reati di cui all'art 1 e 4 della Legge 13 dicembre 1989, n. 401.

¹⁶ L'art.5, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 75/2020 ha introdotto all'interno del Decreto l'art. 25-sexiesdecies, il quale introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i reati di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia doganale).

- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);¹⁷
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)¹⁸.

*

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere alla redazione di ulteriori Parti Speciali, relativamente a nuove fattispecie di reato che venissero in futuro ricomprese nell'ambito di applicazione del Decreto, o relativamente a fattispecie escluse che a seguito di mutamenti aziendali venissero a rilevare, è demandato all'Organo Amministrativo il potere di integrare il Modello Organizzativo in una fase successiva, anche su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza.

7. DESTINATARI

Il presente Modello Organizzativo è destinato ai soggetti operanti in Piomboghe, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e che:

- a) rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
- b) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra.

Rientrano, inoltre, nella definizione di Destinatari del Modello Organizzativo

¹⁷ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge. L'art. 25-septiesdecies introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i seguenti reati: art. 518-bis c.p. (Furto di beni culturali); art. 518-ter c.p. (Appropriazione indebita di beni culturali); art. 518-quater c.p. (Ricettazione di beni culturali); art. 518-octies c.p. (Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali); art. 518-novies (Violazioni in materia di alienazione di beni culturali); art. 518-decies c.p. (Importazione illecita di beni culturali); art. 518-undecies c.p. (Uscita o esportazione illecite di beni culturali); art. 518-duodecies c.p. (Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici); art. 518-quaterdecies c.p. (Contraffazione di opere d'arte).

¹⁸ Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 22/2022, a decorrere dal 23 marzo 2022, ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, della medesima legge. L'art. 25-duodevicies introduce nel novero dei reati presupposto ai sensi del Decreto i reati di cui agli artt. 518-sexies c.p. (Riciclaggio di beni culturali) e 518-terdecies c.p. (Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici).

quei soggetti che di volta in volta, pur non essendo inquadrati nella struttura di Piomboghe, operano su mandato della medesima o sono legati alla stessa da rapporti contrattuali.

Il Modello Organizzativo ed i contenuti dello stesso sono comunicati ai Destinatari con modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza, secondo quanto indicato al successivo Paragrafo 8; pertanto, i Destinatari sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di correttezza e diligenza derivanti dal rapporto giuridico da essi instaurato con la Società.

8. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

8.1 COMUNICAZIONE

L'Organo Amministrativo, avvalendosi delle strutture aziendali, provvede ad informare tutti i Destinatari dell'esistenza e del contenuto del Modello Organizzativo e promuove, coordinandosi con l'Organismo di Vigilanza e di Controllo, le iniziative per la diffusione e la conoscenza dello stesso e per la conseguente formazione, anche con riferimento agli aggiornamenti e alle integrazioni successive.

La Società si impegna, pertanto, a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello Organizzativo da parte dei Destinatari, con le seguenti modalità:

- Comunicazione ai componenti degli organi sociali
Ciascun componente degli organi sociali in fase di delibera/esame/informativa in merito all'adozione del Modello (e dei suoi relativi aggiornamenti), viene a conoscenza e aderisce ai principi in esso contenuti.
- Comunicazione ai Dipendenti
Il Modello Organizzativo è consegnato, ove possibile via mail, ai Dipendenti al momento dell'assunzione. Eventuali aggiornamenti del Modello Organizzativo sono resi disponibili ai Dipendenti mediante invio di mail *ad hoc* ovvero consegna cartacea del documento. Inoltre, il Modello Organizzativo è affisso nelle bacheche aziendali.
- Il Modello Organizzativo e i terzi
La Parte Generale del Modello Organizzativo è resa disponibile a tutti i terzi (oltreché ai Dipendenti) sul sito internet della Società.

8.2 FORMAZIONE

L'attività di formazione - finalizzata a prevenire la commissione dei Reati

mediante la diffusione della conoscenza del Decreto, dei Principi di Comportamento e dei Protocolli - è erogata con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dei Dipendenti della Società e tenendo in considerazione il livello di rischio delle diverse attività svolte.

Piomboghe organizza incontri formativi diretti a informare i Destinatari dell'esistenza di regole comportamentali, dell'importanza del rispetto delle stesse e della sensibilità aziendale verso questi strumenti di organizzazione e che aggiornino gli stessi sulle novità e integrazioni della normativa.

La partecipazione ai programmi formativi è obbligatoria e documentata.

In ogni caso, le competenti funzioni aziendali valutano, in linea con le indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, gli eventuali bisogni formativi che possano derivare da esigenze di aggiornamento del Modello Organizzativo e/o dall'aggiornamento della disciplina legislativa, e, successivamente, devono fornire informativa all'Organismo di Vigilanza sulla formazione erogata.

9. ORGANISMO DI VIGILANZA

L'art. 6, comma I, lett. b) del Decreto prevede che l'Ente possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati (una volta adottato un idoneo modello di organizzazione) qualora abbia affidato ad un organismo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo, nonché di curare il suo aggiornamento.

A seguito dell'emanazione - ad opera del nuovo D.lgs. n. 183 del 12 novembre 2011 - dell'art. 6, comma 4 bis, del Decreto, le società di capitali possono conferire le suddette funzioni di vigilanza e controllo ad un Organismo di Vigilanza, istituito *ad hoc*, ovvero al collegio sindacale, al sindaco unico, al consiglio di sorveglianza ovvero al comitato per il controllo della gestione.

L'Organo Amministrativo di Piomboghe, con la stessa delibera con la quale ha adottato per la prima volta il Modello Organizzativo, ha deciso di affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo ad un organo collegiale composto da due membri esterni.

L'OdV deve possedere i requisiti soggettivi che garantiscono l'autonomia e l'indipendenza dell'organismo stesso nello svolgimento delle proprie attività. Questo comporta che l'Organismo di Vigilanza debba essere:

- a) posto in una posizione di indipendenza rispetto a coloro su cui deve effettuare la vigilanza;
- b) privo di compiti operativi; e
- c) dotato di autonomia finanziaria.

L'OdV deve, altresì, possedere requisiti di onorabilità e professionalità. Per quanto concerne, i requisiti di onorabilità, non può essere nominato componente dell'OdV colui che si trovi in una delle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.; mentre per quanto concerne la professionalità, questa è assicurata dalle specifiche competenze professionali dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e dalla facoltà riconosciuta all'Organismo di Vigilanza di usufruire di risorse finanziarie autonome da utilizzare in caso di necessità di supporto da parte di consulenti esterni per operare verifiche *ad hoc*.

L'OdV riferisce direttamente all'Organo Amministrativo.

L'attività svolta dall'OdV è documentata in forma scritta (anche in forma sintetica). La relativa documentazione deve essere custodita dallo stesso OdV in modo tale che ne sia assicurata la riservatezza, anche nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (D.lgs. n. 196/03) come modificata ed integrata dal Regolamento Europeo n. 2016/679.

Nello svolgimento della propria funzione l'OdV può avvalersi della collaborazione di risorse professionali interne ed esterne. L'OdV presenta periodicamente all'Organo Amministrativo il proprio piano d'intervento, individuando le attività che andrà a svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e di controllo, l'Organo Amministrativo, tenuto conto anche delle attività dell'OdV, attribuisce allo stesso un *budget* di spesa annuale per lo svolgimento dell'attività, in piena autonomia economica e gestionale. Detto *budget* sarà di volta in volta aggiornato a seconda delle specifiche esigenze che si verranno a determinare. Eventuali superamenti del *budget* determinati da necessità specifiche saranno comunicati dall'OdV all'Organo Amministrativo.

Il compito di vigilanza e di controllo caratteristico dell'OdV si esplica in via generale attraverso le attività di seguito descritte.

9.1. ESERCIZIO DEI POTERI DI CONTROLLO

L'OdV può in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e

discrezionalità, procedere ad atti di controllo e di verifica concernenti l'applicazione del Modello Organizzativo.

Nell'esercizio di tali poteri l'OdV è autorizzato alla consultazione della documentazione afferente all'attività svolta in relazione ai processi a rischio oggetto di controllo e/o di verifica, estraendone eventualmente copia, nonché alla effettuazione di interviste dei soggetti coinvolti negli stessi.

In particolare sono previste:

- a) Verifiche su singoli atti. A tal fine l'OdV procederà periodicamente ad una verifica degli atti e dei contratti relativi ai processi a rischio, secondo modalità dallo stesso individuate.
- b) Verifiche delle procedure. A tal fine l'OdV procederà periodicamente ad una verifica dell'efficacia e dell'attuazione delle procedure del presente Modello Organizzativo.
- c) Verifiche del livello di conoscenza del Modello Organizzativo anche attraverso l'analisi delle richieste di chiarimenti o delle segnalazioni pervenute, nonché la predisposizione di specifici programmi di formazione organizzati a cura dello stesso.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, può segnalare alle Funzioni interessate eventuali osservazioni e/o suggerimenti.

9.2. SEGNALAZIONI DI ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'OdV, nell'ambito della propria funzione di controllo e verifica, accertata la violazione dell'osservanza delle disposizioni del Modello Organizzativo, avvia la procedura che porta all'applicazione, ad opera delle competenti funzioni della Società, della sanzione disciplinare conseguente alla violazione commessa.

Qualora la violazione sia di particolare gravità, l'OdV informa l'Organo Amministrativo.

9.3. VERIFICA DELL'EFFICACIA E DELL'ADEGUAMENTO COSTANTE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'OdV, coordinandosi con i responsabili delle Funzioni interessate dal controllo, deve verificare periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo a prevenire la commissione degli illeciti oggetto delle successive Parti Speciali.

L'OdV, a seguito delle verifiche effettuate, delle modifiche normative, di volta in volta intervenute, nonché dell'eventuale insorgenza di nuovi processi a rischio, propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del

Modello Organizzativo che ritiene opportuni.

9.4. INFORMAZIONI DELL'ODV AGLI ORGANI SOCIALI

L'OdV riferisce direttamente all'Organo Amministrativo, in ordine alle tematiche inerenti al Modello Organizzativo.

L'OdV informa, anche per iscritto, l'Organo Amministrativo dei risultati della propria attività di verifica annualmente (indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, nonché l'eventuale aggiornamento dei processi a rischio e/o l'eventuale necessità di procedere con l'aggiornamento del Modello Organizzativo).

L'OdV potrà essere convocato dall'Organo Amministrativo della Società per riferire sulla propria attività.

L'OdV è competente a fornire i chiarimenti opportuni in presenza di problematiche interpretative o di quesiti relativi al Modello Organizzativo.

9.5. OBBLIGHI INFORMATIVI ALL'ODV

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dal Modello Organizzativo.

Piomboghe garantirà il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

In particolare, i Destinatari devono trasmettere all'OdV le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, da organi di polizia giudiziaria, o da altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie rilevanti ai sensi del Decreto riguardanti la Società e/o i Destinatari, garantendo in ogni momento il rispetto degli obblighi generali di riservatezza stabiliti dalla legge.

Inoltre il vertice aziendale di Piomboghe comunica all'OdV:

- a) ogni informazione rilevante per il rispetto, il funzionamento e l'adeguamento del Modello Organizzativo;
- b) procedimenti e/o provvedimenti provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi autorità, dai quali risulti la commissione, anche solo potenziale, dei Reati e comunque la violazione del presente Modello Organizzativo;

- c) procedimenti e/o provvedimenti disciplinari aziendali avviati/adottati a seguito della violazione del presente Modello Organizzativo;
- d) ogni proposta di modifica del presente Modello Organizzativo;
- e) ogni cambiamento avente ad oggetto sia il sistema delle deleghe che la struttura organizzativa della Società;
- f) le operazioni societarie straordinarie della Società;
- g) ogni nuova attività aziendale.

In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di riportare le informazioni di cui sopra all'Organismo di Vigilanza, preferibilmente inviando una e-mail al seguente indirizzo andrea.gottardo@studiopirola.com ovvero tramite comunicazione cartacea, con l'indicazione "riservata e personale", all'indirizzo:

Piomboghe S.r.l. SB

via Eratostene 1

20047 Brugherio MB

Alla c.se attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza Modello 231

9.6. RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutta la documentazione concernente l'attività, come sopra descritta, raccolta dall'OdV (relazioni, informative, segnalazioni ecc.) deve essere conservata per un periodo di 10 anni in un apposito archivio all'uopo creato, fatti salvi gli obblighi generali di riservatezza, anche con riferimento alla normativa sulla protezione dei dati personali.

10. WHISTLEBLOWING

La Legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e da ultimo il D. Lgs. n. 24/2023 recante "Attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", sono intervenuti sul tema della tutela dei lavoratori, pubblici o privati (detti anche "*whistleblower*"), che segnalino o denunciino, a tutela dell'integrità dell'Ente, reati o altre condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro, al fine di garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, e contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione sia nel settore pubblico che privato.

Tra le principali novità apportate dal decreto legislativo in parola – in vigore a decorrere dal 30 marzo 2023¹⁹ – si annoverano in particolare:

- a) l'estensione dell'ambito applicativo delle forme di tutela previste per i *whistleblower* (sotto un profilo sia soggettivo – in termini di ampliamento della platea dei soggetti tutelati²⁰ – sia oggettivo – per effetto dell'estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione);
- b) l'introduzione di una disciplina di dettaglio relativa alle modalità di gestione delle segnalazioni da parte dell'Ente nonché ai termini entro i quali l'Ente stesso è tenuto a fornire un riscontro al segnalante in merito alla segnalazione²¹;
- c) l'istituzione di un canale di segnalazione esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (“ANAC”) a cui i destinatari della normativa in parola possono ricorrere, in presenza di determinate condizioni²², per effettuare una segnalazione;

¹⁹ L'art. 24 del citato D. Lgs. stabilisce che “*le disposizioni di cui al presente decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023*”; pertanto, alle segnalazioni o denunce effettuate precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto stesso nonché a quelle effettuate sino al 14 luglio 2023 continuerà a trovare applicazione la normativa attualmente vigente.

²⁰ Che ora ricomprende anche i cd. *facilitatori*”, *i.e.* le persone fisiche che assistono i segnalanti nel processo di segnalazione, operanti nel medesimo contesto lavorativo, ed i soggetti operanti nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, di colui che ha sporto denuncia all'autorità giudiziaria o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado.

²¹ I canali di segnalazione interna devono garantire la riservatezza, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia della persona segnalante, del facilitatore, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione dei canali di segnalazione deve essere affidata, alternativamente: a una persona interna all'amministrazione/Ente; a un ufficio dell'amministrazione/Ente con personale dedicato, anche se non in via esclusiva; a un soggetto esterno.

²² In particolare, il segnalante può provvedere all'inoltro di una segnalazione esterna all'ANAC (soltanto) laddove ricorra una delle seguenti condizioni: a) non è prevista, nell'ambito del proprio contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno ovvero quest'ultimo, anche se obbligatorio, non risulta essere attivo (ovvero, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla normativa di riferimento, *i.e.* art. 4 del citato D. Lgs.); b) il segnalante ha già effettuato una segnalazione tramite il ricorso al canale di segnalazione interno, ma la stessa non ha avuto seguito; c) il segnalante ha fondati motivi di ritenere che (i) qualora effettuasse una segnalazione avvalendosi del canale di segnalazione interno, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, nei casi in cui il responsabile di riferimento risulti coinvolto nella violazione oggetto di segnalazione); (ii) la segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione a danno del segnalante; (iii) la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

- d) la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili dall'ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di apposite sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del Decreto²³.

Le segnalazioni, come meglio descritte ai paragrafi che seguono, possono essere trasmesse, in forza del citato decreto legislativo, attraverso i seguenti canali:

- canale interno all'Ente;
- canale esterno (gestito dall' ANAC);
- divulgazioni pubbliche.

Alla luce del contesto normativo sopra richiamato, la Società ha implementato la procedura in materia di "whistleblowing" denominata "Procedura Whistleblowing", a cui si rimanda integralmente anche per le evidenze in materia di tutele garantite al segnalante.

La Società ha individuato nell'Organismo di Vigilanza il responsabile della gestione delle segnalazioni.

Al fine di agevolare il *whistleblower* nella trasmissione di eventuali segnalazioni, la Società garantisce la scelta fra le seguenti modalità di segnalazione interna:

- in **forma scritta**, tramite la piattaforma online denominata "Whistleblowing Portal" raggiungibile al sito <https://vicsamcoreas.it/login>;
- in **forma orale**, attraverso il sistema di messaggistica vocale presente sulla medesima piattaforma online sopra citata ovvero tramite un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dalla relativa richiesta. In tale caso, l'Organismo di Vigilanza trascriverà integralmente quanto riferito

²³Ai sensi dell'art. 21, comma 1, del D. Lgs. n. 24/2023, ANAC applica al responsabile, sia nel settore pubblico che nel settore privato, le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;
- da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, D. Lgs. 24/2023, i soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare di cui all'art. 6, comma 2, del Decreto apposite sanzioni nei confronti di coloro che si rendono responsabili di taluno degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023.

dal segnalante e sottoporrà il rapporto al segnalante per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

11. SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare è adottato ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lett. e) e dell'art. 7, comma quarto, lett. b) del Decreto.

Le regole che seguono integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari. Esse, dunque, fanno diretto riferimento alla Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto.

11.1. CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

La Società prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

La commissione o il concorso nella commissione dei reati previsti dal Decreto, dunque, è sanzionata dal codice penale mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dagli artt. 2118 e 2119 c.c.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

- a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano

- concorso nel determinare la mancanza;
- f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'eventuale instaurazione del procedimento e/o dall'esito dell'eventuale giudizio penale, dovrà essere, per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività.

11.2. QUADRI - IMPIEGATI

I comportamenti tenuti da impiegati e quadri in violazione delle singole regole previste dal presente Modello Organizzativo sono definiti come illeciti disciplinari. Con riferimento alle sanzioni irrogabili verso i lavoratori dipendenti, esse sono delineate nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

11.2.1. VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe;
- e) nella omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

11.2.2. SANZIONI

Ai dipendenti, in caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, e in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa per un importo fino a tre ore di retribuzione ed indennità di contingenza;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
- e) licenziamento.

Ove i dipendenti sopra indicati siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione può comportare la revoca della procura stessa.

a) Richiamo verbale

La sanzione del richiamo verbale potrà essere comminata nei casi di lieve violazione colposa dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo o di errori procedurali dovuti a negligenza.

b) Ammonizione scritta

La sanzione dell'ammonizione scritta potrà essere comminata nei casi di recidiva nelle violazioni di cui alla lettera a).

c) Multa

Oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione dell'ammonizione scritta, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

d) Sospensione dalla retribuzione e dal servizio

La sanzione della sospensione dalla retribuzione e dal servizio, sino a 3 giorni, potrà essere comminata nei casi di gravi violazioni dei Principi di Comportamento e/o dei Protocolli, tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi, nonché nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa.

e) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata per mancanze così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società e

non consentire, pertanto, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta degli stessi, realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, Piomboghe potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato.

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

11.3 DIRIGENTI

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lettera b) e 7 del Decreto e delle vigenti norme di legge e di contratto, le sanzioni indicate nel presente punto potranno essere applicate, tenuto conto dei criteri generali di irrogazione, nei confronti dei dirigenti.

11.3.1. VIOLAZIONI

Le sanzioni potranno essere applicate nel caso di violazioni consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;
- b) nella mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi ai Protocolli in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- c) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- d) nell'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di estrema necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione al superiore gerarchico;
- e) nell'omessa supervisione, controllo e vigilanza da parte dei superiori

gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli indicati nel Modello Organizzativo;

- f) nell'inosservanza dell'obbligo di informativa all'OdV e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello Organizzativo poste in essere da altri dipendenti, di cui si abbia prova diretta e certa;
- g) se di competenza, nella mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nell'ambito dei processi regolati dai Protocolli.

L'elenco delle fattispecie è a titolo esemplificativo e non tassativo.

11.3.2. SANZIONI

La commissione degli illeciti disciplinari, di cui al precedente paragrafo, da parte dei dirigenti è sanzionata con i seguenti provvedimenti disciplinari in ragione della gravità delle inosservanze, tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro:

- a) censura scritta;
- b) licenziamento senza preavviso.

Ove i dirigenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della censura scritta potrà comportare anche la revoca della procura stessa.

a) Censura scritta

La sanzione della censura scritta potrà essere comminata nei casi di violazione colposa dei Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti dal Modello Organizzativo.

b) Licenziamento senza preavviso

La sanzione del licenziamento senza preavviso potrà essere comminata nei casi da cui derivi una lesione del rapporto di fiducia tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo e non tassativo:

- i. la violazione dei Principi di Comportamento e dei Protocolli aventi rilevanza esterna e/o l'elusione fraudolenta degli stessi realizzata con un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- ii. la violazione e/o l'elusione del sistema di controllo, poste in essere

mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.

Qualora il dirigente sia incorso in una delle mancanze passibili di licenziamento, la Società potrà disporre la sospensione cautelare con effetto immediato.

Nel caso in cui Piomboghe decida di procedere al licenziamento, questo avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

11.4 AMMINISTRATORI

In caso di violazioni del Modello Organizzativo da parte dei componenti dell'Organo Amministrativo, l'Organismo di Vigilanza informa dell'accaduto l'Organo Amministrativo (salvo che la Società abbia nominato un Amministratore Unico) ed il Collegio Sindacale o il Sindaco Unico della Società, i quali adottano gli opportuni provvedimenti nel rispetto delle norme di legge vigenti, inclusa la convocazione dell'assemblea.

Costituisce violazione del Modello Organizzativo anche il mancato esercizio dei doveri di direzione e vigilanza in capo ai soggetti in posizione apicale, siano essi amministratori o dirigenti.

A seconda della gravità dell'infrazione, verranno applicate le misure di tutela che riterranno più opportune nel rispetto della vigente normativa, inclusa, nei casi più gravi, la revoca della carica e/o dell'incarico attribuiti al soggetto.

11.4.1. VIOLAZIONI

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni, da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nel mancato rispetto dei Principi di Comportamento e dei Protocolli contenuti nel Modello Organizzativo;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) nella violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma ed, in generale, al sistema delle deleghe, ad eccezione dei casi di necessità e di urgenza, di cui dovrà essere data tempestiva informazione all'Organo Amministrativo;

- d) nella violazione dell'obbligo di informativa all'OdV e/o all'eventuale soggetto sovraordinato circa comportamenti diretti alla commissione di un reato ricompreso fra quelli previsti dal Decreto.

L'elenco delle fattispecie che precede è a titolo esemplificativo e non tassativo.

11.4.2. MISURE DI TUTELA

A seconda della gravità dell'infrazione e su conforme decisione dell'Organo Amministrativo potranno essere applicate misure di tutela, nell'ambito di quelle previste dalla vigente normativa, ivi compresa la revoca della delega e/o dell'incarico conferiti al soggetto.

Nei casi più gravi l'Organo Amministrativo potrà proporre all'assemblea di procedere anche alla revoca della carica.

Indipendentemente dall'applicazione della misura di tutela, è fatta comunque salva la facoltà della Società di proporre azioni di responsabilità e/o risarcitorie.

11.5. COLLABORATORI, CONSULENTI E PARTNER

Ai fini di una piena e perfetta efficacia preventiva del Modello, rispetto ai reati indicati dal Decreto Legislativo, sono istituite previsioni che valgono anche nei rapporti con i collaboratori e consulenti esterni, nonché i partner commerciali.

Allo scopo, nei contratti stipulati tra Piomboghe ed i predetti soggetti devono essere inserite specifiche clausole che evidenzino l'adozione del Modello, la cui violazione potrà determinare la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c..

Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Società del risarcimento dei danni subiti.

11.5.1. VIOLAZIONI

Quanto previsto nel presente paragrafo potrà essere applicato nel caso di violazioni da parte dei soggetti suddetti, consistenti:

- a) nella elusione fraudolenta dei Principi di Comportamento e dei Protocolli attinenti l'oggetto dell'incarico, aventi rilevanza esterna ovvero violazione degli stessi realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un illecito rilevante ai sensi del Decreto;
- b) nella violazione e/o nella elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli attinenti l'incarico, ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti e all'OdV del controllo o

- dell'accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione;
- c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

11.6. SANZIONI DISCIPLINARI WHISTLEBLOWING

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-*bis*, lett. d), del Decreto, la Società prevede l'applicazione delle sanzioni indicate ai paragrafi che precedono anche nei confronti di coloro che:

- a) si rendano responsabili nei confronti del segnalante o degli altri soggetti protetti dal citato D. Lgs. 24/2023 di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o di ostacolo²⁴ (anche solo nella forma tentata o della minaccia), diretto o indiretto, che possa causare un danno ingiusto alla persona segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- b) abbiano effettuato una segnalazione che si sia rivelata infondata con dolo o colpa grave;
- c) sia riconosciuti autori della condotta illecita oggetto della segnalazione;
- d) violino gli obblighi di riservatezza previsti dal D. Lgs. 24/2023;
- e) abbiano ostacolato o tentato di ostacolare le segnalazioni;
- f) abbiano svolto in maniera inefficiente le attività di verifica e di analisi delle segnalazioni.

²⁴ A titolo meramente esemplificativo, rientrano nella fattispecie degli atti di ritorsione o discriminatori o di ostacolo: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.