

Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi del D.Lgs. 231 del 2001

Parte Generale

Sommario

1. Quadro normativo	6
1.1. Premessa.....	6
1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti.....	6
1.3. I c.d. REATI PRESUPPOSTO	7
1.4. L’adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa.....	10
1.5. Apparato sanzionatorio.....	10
1.6. Vicende modificative dell’Ente.....	12
1.7. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese	12
2. Il Modello di Governance e l’assetto organizzativo di Pietro Galliani S.p.a.....	13
2.1. La realtà di Pietro Galliani e la mission.....	13
2.2. La Governance	14
2.3. L’assetto organizzativo	16
3. Il Modello di Organizzazione gestione e controllo di Pietro Galliani.....	16
3.1. Premessa.....	16
3.2. Le Linee Guida emanate da Confindustria	17
3.3. Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Pietro galliani	17
3.4. Identificazione delle attività sensibili	20
3.5. I destinatari del Modello.....	21
3.6. L’Adozione del Modello.....	22
3.7. L’aggiornamento del Modello	22
4. Il Sistema di controllo.....	22
4.1. Principi Generali.....	22
4.2. L’aggiornamento Della Valutazione Di Esposizione Al Rischio	23
4.3. Il Codice Etico e le politiche etiche.....	24
4.4. Il sistema di controllo interno di Pietro Galliani	24
5. Informazione e formazione sul Modello	25
5.1. Premessa.....	25
5.2. Formazione delle risorse interne alla Società	25
5.3. I soggetti terzi destinatari del modello	26
6. Sistema Disciplinare E Sanzionatorio	27
6.1. La funzione del sistema disciplinare.....	27
6.2. Sanzioni Nei Confronti Degli Amministratori, Dei Sindaci, Dei Revisori E Dei Componenti Degli Altri Organi Di Controllo Interni.....	28

6.3.	Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti	28
6.4.	Sanzioni nei confronti di terze parti: consulenti, fornitori, clienti, procuratori.	30
6.5.	Sanzioni nei confronti dell'OdV.....	31
7.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
7.1.	Requisiti	31
7.2.	Composizione, durata in carica, cause di inconfiribilita'dell'incarico. ineleggibilità e di decadenza	32
7.3.	Continuità d'azione, funzionamento e tracciabilità	35
7.4.	Funzioni e poteri	36
7.5.	Reporting dell'OdV e rapporti con il Collegio Sindacale e con gli altri organi di controllo interno.....	37
7.6.	FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV E SEGNALAZIONI E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO O DI ILLECITI (c.d. WHISTLEBLOWING)	38
8.	ALLEGATI.....	39

DEFINIZIONI

“Attività sensibili”: le attività aziendali ed i processi nel cui ambito risulta astrattamente configurabile il rischio di commissione degli illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/01;

“CCNL”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti dell’Industria Metalmeccanica e dell’Installazione di Impianti;

“Codice Etico”: il codice interno di comportamento predisposto e approvato dalla Controllante, contenente l’insieme dei principi etici che i soggetti che operano per la Società sono tenuti a rispettare, anche in relazione alle attività che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001;

“Collaboratori”: coloro che prestano la loro opera in via continuativa a favore della Società, in coordinamento con la stessa, senza che sussista alcun vincolo di subordinazione;

“Consulenze”: le attività di supporto in ambito tecnico, fiscale, legale etc. svolte da terzi professionisti a favore di Pietro Galliani S.p.a.;

DDL: Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008;

“Decreto” o “D.Lgs. n. 231/01”: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e successive modifiche e integrazioni;

“Destinatari”: i Soggetti Apicali, i Soggetti Sottoposti e i Terzi ai quali si applicano le disposizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

“Dipendenti”: i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi compresi i dirigenti;

“Ente”: le persone giuridiche soggette alla responsabilità amministrativa, ai sensi del Decreto;

“Funzioni Aziendali”: le singole unità organizzative di Pietro Galliani S.p.a. preposte alla gestione e allo svolgimento delle attività della Società;

“Linee Guida di Confindustria”: le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001;

“Linee Guida di Assoambiente”: le Linee Guida adottate da Confindustria in data 7 marzo 2002 (e successivi aggiornamenti) per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma terzo, del D.Lgs. n. 231/2001;

“Modello”: il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, redatto, adottato ed implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, incluso il Codice Etico, e qualsivoglia procedura, protocollo, policy e/o regolamento, linea guida interna, ordine di servizio, nonché sistema di deleghe e poteri, ecc. ivi richiamati;

“OdV”: l'organismo interno di controllo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società;

“Organo Amministrativo”: Amministratore Unico della Società o il diverso sistema di amministrazione che potrà essere adottato dalla Società;

“Parte Generale”: la parte introduttiva del Modello avente natura informativa nei confronti dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti e contenente la regolamentazione dei principali dettami del Decreto, i principi cui Pietro Galliani S.p.a. si è ispirata nella costruzione del Modello, nonché il Sistema Sanzionatorio;

“Parte Speciale”: la parte del Modello contenente la descrizione delle Attività Sensibili della Società, ritenute a rischio di reato, nonché l’indicazione delle misure correttive adottate ai fini di prevenire la commissione dei reati medesimi;

“Partners”: le controparti con le quali la Società addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (es. concessionari, agenti, professionisti, società di consulenza in genere, ecc.), ove destinati a cooperare con la Società;

“Pubblica Amministrazione” o “PA”: la Pubblica Amministrazione e, in particolare, i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio (es. i concessionari di un pubblico servizio);

“Procedure”: l’insieme delle procedure, protocolli, linee guida e istruzioni operative adottate dalla Società e che costituiscono il relativo sistema normativo interno;

“Reati”: le fattispecie di reato alle quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. n. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa;

“Sistema Sanzionatorio”: il sistema disciplinare e il relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;

“Soggetti Apicali”: le persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);

“Soggetti Sottoposti”: le persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali;

“Terzi”: a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, fornitori, consulenti, controparti contrattuali e terzi in genere, non riconducibili alla definizione di Soggetti Sottoposti data l’assenza del vincolo di subordinazione;

“Violazione”: la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comporti la commissione di uno dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/01; la messa in atto o l’omissione di azioni o comportamenti, prescritti nel Modello e nelle relative Procedure, ovvero richiesti dalla legge, che esponano la Società anche solo ad una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231/01.

1. Quadro normativo

1.1. Premessa

Il presente documento (di seguito Modello organizzativo o Modello) disciplina il sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato da Pietro Galliani S.p.a (di seguito Pietro Galliani) ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito D. Lgs. 231/01 o Decreto).

Al fine di favorire la consapevole comprensione ed il puntuale rispetto, da parte di tutti i Destinatari, di quanto previsto dal presente Modello, si ritiene necessario illustrare, sia pure in estrema sintesi, il quadro normativo di riferimento.

1.2. I presupposti della responsabilità amministrativa degli enti

Il D. Lgs. 231/01 (recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali già in precedenza sottoscritte dallo Stato Italiano (Convenzione di Bruxelles, del 26 luglio 1995, sulla tutela degli interessi finanziari; Convenzione di Bruxelles, del 26 maggio 1997, sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici, sia della Comunità Europea che degli Stati membri; Convenzione OCSE, del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali; Convenzione e protocolli della Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale adottati dall’Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e 31 maggio del 2001).

Il Decreto ha introdotto un regime di responsabilità a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito collettivamente definiti Enti) qualora i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua unità organizzativa, dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero i soggetti che, anche di fatto, ne esercitano la gestione o il controllo (c.d. soggetti apicali) ovvero i soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza dei primi (c.d. soggetti sottoposti) commettano uno dei reati previsti dal Decreto stesso (c.d. reati presupposto), nell’interesse o a vantaggio dell’Ente.

La responsabilità amministrativa dell’Ente si fonda su una “colpa di organizzazione”: l’Ente è infatti ritenuto responsabile del reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio da un soggetto apicale ovvero da un soggetto sottoposto se ha omesso di dotarsi di una organizzazione in grado di impedirne efficacemente la realizzazione e, in particolare, se ha omesso di dotarsi di un sistema di controllo interno e di adeguate procedure per lo svolgimento delle attività a maggior rischio di commissione di illeciti.

1.3. I c.d. REATI PRESUPPOSTO

Le fattispecie di reato la cui commissione, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, da parte di un soggetto apicale o di un soggetto sottoposto, comporta la responsabilità amministrativa dell'Ente stesso (c.d. reati presupposto) sono solo quelle espressamente previste dal D. Lgs. 231/2001.

I reati rilevanti alla data di approvazione del presente Modello sono quelli indicati nel documento denominato "Reati 231 – Valutazione di esposizione al rischio e mappatura aree/attività con esposizione rilevante" – Allegato 2 al Modello, di cui costituisce parte integrante.

Il "catalogo" dei c.d. reati presupposto è, tuttavia, in continua evoluzione, si segnalano, in particolare, gli interventi legislativi dell'ultimo anno che hanno avuto un impatto significativo sui reati presupposto del D.Lgs.n.231 ed i relativi Modelli Organizzativi:

- **L. n.82 del 6 giugno 2025** "Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni per l'integrazione e l'armonizzazione della disciplina in materia di reati contro gli animali", ha **inserito nei reati presupposto D.Lgs. 231/01 l'Art.25-undecies** "Delitti contro gli animali", che ha comportato la **modifica del testo e l'introduzione degli Art.544- bis c.p.** (Uccisione di animali), **Art.544-ter c.p.** (Maltrattamento di animali), **Art. 544-quater c.p.** (Spettacoli o manifestazioni vietati), **Art.544-quinquies c.p.** (Divieto di combattimenti tra animali); **l'introduzione dell'Art. 544-septies** (Circostanze aggravanti) e la **sostituzione e l'introduzione dell'Art. 638 c.p.** (Uccisione o danneggiamento di animali altrui). Lo stesso provvedimento ha anche **modificato** il testo **dell'Art. 727-bis c.p.** (Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione e commercio di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette) e **dell'Art. 733-bis c.p.** (Distruzione o deterioramento di habitat all'intero di un sito protetto) facenti parte **dell'Art. 25-undecies del D.Lgs. 231/01** (Reati ambientali)
- **L. n. 80 del 9 giugno 2025 che ha convertito il D. L. n.48 dell'11 aprile 2025** "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza pubblica, di tutela del personale in servizio, nonché di vittime dell'usura e di ordinamento penitenziario", che ha **introdotto l'Art. 270-quinquies.3 c.p.** (Detenzione di materiale con finalità di terrorismo) ed ha **introdotto e modificato l'Art. 435 c.p.** (Fabbricazione o detenzione di materie esplodenti) facenti parte dell'Art. **25-quater del D. Lgs 231/01** (Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico) **Lo stesso D.L.** ha apportato **modifiche all'Art. 640 c.p.** (Truffa) facente parte dell'Art. **24 del D. Lgs 231/01** (Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture)
- **D.Lgs. n.81 del 12 giugno 2025** "Disposizioni integrative e correttive in materia di adempimenti tributari, concordato preventivo biennale, giustizia tributaria e sanzioni tributarie "che ha apportato **modifiche all'Art. 88** (Circostanze aggravanti del contrabbando) **del D.Lgs. n.141 del 26 settembre 2024** facente parte **dell'Art. 25-sexiesdecies del D.Lgs. 231/01** (Contrabbando)
- **Decreto Legge n. 116 dell'8 agosto 2025** "Disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché' in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi" che ha **modificato l'intero Art. 25- undecies**

(Reati ambientali) apportando un generale **aumento delle quote** relative alle **sanzioni pecuniarie**, modifiche e nuove introduzioni di reati contemplati sia dal **D.Lgs n.152/2006** (Norme in materia ambientale) che dal **Codice Penale** in materia di bonifiche e contrasto all'inquinamento e al disastro ambientale) In merito ai **reati** contemplati dal **Codice Penale** all'interno dell'Art.25-undecies hanno subito **modifiche** l'**Art. 452-sexies** (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), l'**Art. 452-quaterdecies** (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti) mentre sono stati **introdotti** l'**Art. 452-septies** (Impedimento del controllo) e l'**Art. 452-terdecies** (Omessa bonifica) In merito ai reati relativi al **D.Lgs n.152/2006** sono stati **modificati** l'**Art.255** (Abbandono di rifiuti non pericolosi), l'**Art.256** (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata, l' **Art.258** (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari), l'**Art.259** (Spedizione illegale di rifiuti) ed **introdotti** i nuovi articoli **Art.212 comma 19-ter** (Albo nazionale gestori ambientali), **Art.255-bis** (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), **Art.255-ter** (Abbandono di rifiuti pericolosi), **Art.256-bis** (Combustione illecita di rifiuti), **Art.259-bis** (Aggravante dell'attività di impresa) e **Art.259-ter** (Delitti colposi in materia di rifiuti) Inoltre, quanto previsto per le **operazioni sotto copertura**, già contemplato dai reati transnazionali, è **stato esteso anche ai reati ambientali** con la modifica dell'Art.9 comma 1 lettera a) **Legge n.146 del 16 marzo 2006**

- **Legge n.132 del 23.09.25** "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale" che ha **modificato** l'Art.1 ed ha inserito l'Art.70-septies della Legge 22 aprile 1941, n. 633. Tali modifiche si riflettono su tutti i riferimenti normativi dell'Art.25-novies D. Lgs. 231/01 (Delitti in materia di violazione del diritto d'autore). Lo stesso provvedimento ha modificato: - **Art. 2637 c.c.** (Aggiotaggio) facente parte dell'**Art. 25-ter D.Lgs 231/01 - Art. 171 L.633/1941 comma 1, lett. a-bis** (Messa a disposizione del pubblico di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa) facente parte dell'**Art. 25-novies D.Lgs 231/01 - Art. 185 TUF** (Manipolazione del mercato) facente parte dell'**Art. 25-sexies D.Lgs 231/01**
- **Legge n.147 del 3 ottobre 2025** che ha **convertito il Decreto Legge n. 116 dell'8 agosto 2025** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2025, n. 116, recante disposizioni urgenti per il contrasto alle attività illecite in materia di rifiuti, per la bonifica dell'area denominata Terra dei fuochi, nonché in materia di assistenza alla popolazione colpita da eventi calamitosi", che ha **modificato l'Art. 25-undecies (Reati ambientali)** ed alcuni **reati** contemplati sia dal **D.Lgs n.152/2006 (Norme in materia ambientale)** che dal **Codice Penale**. Nello specifico, la **Legge di conversione n.147 del 3 ottobre 2025** ha apportato **modifiche** all'**Art. 452-quaterdecies c.p.** (Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti), mentre ha **convertito** gli **Artt. 452-sexies c.p.** (Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività), **452-septies c.p.** (Impedimento del controllo), **452-terdecies c.p.** (Omessa bonifica) facenti parte dell'**Art. 25-undecies del D. Lgs 231/01** (Reati ambientali). Lo stesso provvedimento, in merito ai **reati relativi al D.Lgs. n.152/2006** ha **modificato** l'**Art. 212** (Albo nazionale gestori ambientali), l'**Art. 255** (Abbandono di rifiuti non pericolosi), l'**Art. 256** (Attività di gestione di rifiuti non autorizzata), l'**Art. 258** (Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari) ed ha **convertito** l'**Art. 255-bis** (Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari), l'**Art. 255-ter** (Abbandono di rifiuti

pericolosi), l'Art. 256-bis (Combustione illecita di rifiuti), l'Art. 259 (Spedizione illegale di rifiuti), l'Art. 259-bis (Aggravante dell'attività d'impresa), l'Art. 259-ter (Delitti colposi in materia di rifiuti). All'uopo, in merito alle **operazioni sotto copertura**, già contemplate dai **reati transnazionali** e poi **estese anche ai reati ambientali**, si è avuta la **modifica dell'Art.9 comma 1 lettera a) Legge n.146 del 16 marzo 2006**

- **D.L. n.146 del 3 ottobre 2025** "Disposizioni urgenti in materia di ingresso regolare di lavoratori e cittadini stranieri, nonché di gestione del fenomeno migratorio" coordinato con la **Legge di conversione n. 179 del 1° dicembre 2025** che modifica l'Art.22 D. Lgs. n.286/98 "Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato *"con l'inserimento dei commi 2-bis.1 e 2-bis.2*
- **Decreto Legislativo 30 dicembre 2025, n. 211** "Attuazione della direttiva 2024/1226/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673" con cui viene introdotto il nuovo **Art. 25-octies.2 del D.Lgs. 231/2001 "Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea"**, che inserisce nel catalogo dei reati presupposto le fattispecie previste dal codice penale nel nuovo capo I-bis (del Libro II – Titolo I): **l'Art. 275-bis** (Violazione delle misure restrittive dell'Unione europea); **l'Art. 275-ter** (Violazione degli obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea); **l'Art. 275-quater** (Violazione delle condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento di attività) **l'Art. 275-quinques** (Violazione colposa di misure restrittive dell'Unione europea) **l'Art. 275-sexies** (Circostanze aggravanti) **l'Art. 275-septies** (Circostanze attenuanti) **l'Art. 275-octies** (Confisca obbligatoria) **l'Art. 275-novies** (Pubblicazione della sentenza di condanna) **l'Art. 275-decies** (Giurisdizione)

Lo stesso provvedimento, ha attuato anche una "Modifica al testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero di cui al **decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286**" con l'introduzione all'**Art. 12 del comma 1-bis** che prende in considerazione i fatti di cui al comma 1 qualora siano commessi in violazione di un divieto, di un obbligo o di una restrizione imposti da una misura restrittiva dell'Unione europea.

Il presente Modello dovrà essere aggiornato ogni qualvolta vengano introdotti nuovi reati presupposto ovvero vengano introdotte modifiche normative incidenti sui reati presupposto già previsti.

Si evidenzia, infine, che:

- ai sensi dell'art. 26 D. Lgs. 231/2001, l'Ente è sanzionabile a titolo di responsabilità amministrativa – seppure in misura ridotta – anche nel caso in cui i reati presupposto siano commessi nelle forme del tentativo;
- ai sensi dell'art. 4 D. Lgs. 231/2001 e alle condizioni ivi stabilite, gli enti che hanno nel territorio dello Stato italiano la loro sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, qualora nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.4. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale condizione esimente della responsabilità amministrativa

Gli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono specifiche ipotesi di "esonero" da responsabilità dell'Ente. In particolare, nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da soggetti apicali, l'Ente non risponde se:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello è stato affidato a un organismo dell'Ente (il c.d. Organismo di Vigilanza, di seguito OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) l'OdV ha adeguatamente vigilato.

Nel caso in cui il reato presupposto sia stato commesso da soggetti sottoposti, invece, l'Ente risponde se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è tuttavia esclusa se, prima della commissione del fatto, l'Ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.5. Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Decreto per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono le seguenti:

- sanzione pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La sanzione pecuniaria è prevista per tutti gli illeciti amministrativi dipendenti da reato; si applica per quote, in un numero compreso tra 100 e 1000, e il valore di ogni quota è compreso tra un minimo di € 258,00 a un massimo di € 1.549,00.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono le seguenti

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti agli stessi sottoposti quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b) in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche congiuntamente. L'interdizione dall'esercizio dell'attività si applica quando l'irrogazione delle altre sanzioni non risulti adeguata.

Le sanzioni interdittive, inoltre, possono essere applicate anche in via cautelare quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

La prosecuzione dell'attività da parte di un Commissario giudiziale

Se sussistono i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione, può disporre la prosecuzione dell'attività dell'Ente da parte di un Commissario Giudiziale per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- a) l'Ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- b) l'interruzione dell'attività dell'Ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

In tale caso profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato.

Confisca: con la sentenza di condanna nei confronti dell'Ente è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Quando non è possibile eseguire la confisca del prezzo e del profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

Pubblicazione della sentenza di condanna: può essere disposta quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva. La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.6. Vicende modificative dell'Ente

Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime di responsabilità dell'Ente anche in relazione alle proprie vicende modificative, quali la fusione, la scissione, la trasformazione e la cessione d'azienda.

Secondo quanto stabilito dall'art. 27, comma 1 del Decreto, l'Ente risponde con il proprio patrimonio (per gli Enti con personalità giuridica) o con il fondo comune (per le associazioni non riconosciute) per l'obbligazione relativa al pagamento della sanzione pecuniaria. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'Ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'Ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D.Lgs. 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli articoli dal 28 al 33 del D.Lgs. 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'Ente delle vicende modificative connesse ad operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha considerato, al riguardo, una duplicità di esigenze contrapposte: da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'Ente e, dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D.Lgs. 231/2001, infatti, afferma *"Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal Codice Civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'Ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato"*.

1.7. La responsabilità da reato nei gruppi di imprese

Il Decreto Legislativo 231/2001 non affronta espressamente gli aspetti connessi alla responsabilità dell'Ente appartenente a un gruppo di imprese, nonostante tale fenomeno sia ampiamente diffuso.

Considerando che il gruppo non può ritenersi diretto centro di imputazione della responsabilità da reato e non è inquadrabile tra i soggetti indicati dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001, occorre interrogarsi sull'operatività dei Modelli Organizzativi in relazione a reati commessi da soggetti appartenenti a una simile aggregazione di imprese.

Come evidenziato anche dalla Linee Guida di Confindustria nella loro ultima versione aggiornata, la holding/controllante potrà essere ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora:

- sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante;
- persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V sez. pen., sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

2. Il Modello di Governance e l'assetto organizzativo di Pietro Galliani S.p.a.

2.1 La realtà di Pietro Galliani e la mission

Con una tradizione che affonda le radici nel 1885, la Pietro Galliani rappresenta un punto di riferimento per la lavorazione dei metalli preziosi a livello internazionale ed è specializzata nella produzione di leghe per brasatura e laminati metallici ultra sottili.

Pietro Galliani è un'impresa che oggi unisce due realtà industriali storiche e complementari – Pietro Galliani S.p.A. e Pietro Galliani Brazing S.p.A. – espressione della stessa famiglia imprenditoriale e dello stesso territorio.

La Società **Pietro Galliani S.p.A.** nasce nel 1919 in località Molino Malpasso di Vergato, nella provincia bolognese, come opificio per la lavorazione di rame grezzo.

Nel 1936, con la creazione di nuove strutture - forno e laminatoio - l'Azienda si rinnova passando alla produzione di laminati in alluminio, integrando poi, a partire dal 1948, la lavorazione di piombo, zinco e ottone.

Nel 1990 l'Azienda si trasforma totalmente passando alla lavorazione dell'argento, migliorando e affinando nel corso di pochi anni le tecniche di lavorazione del metallo nobile, diventando una delle principali produttrici italiane di semilavorati.

Nel **febbraio 2008** la divisione Leghe e la divisione Argento vengono scisse dando vita rispettivamente alla **Pietro Galliani Brazing S.p.A.** e alla **Pietro Galliani S.p.A.**

Il processo di fusione delle due realtà, terminato nel 2025, rappresenta un ulteriore passo strategico verso la costruzione di un gruppo industriale più solido, integrato e competitivo, capace di offrire una gamma completa di prodotti metallurgici ad alto contenuto tecnologico.

Leghe brasanti a base di argento e rame, sviluppate e prodotte interamente in-house, conformi agli standard internazionali più esigenti e utilizzate in tutto il mondo in applicazioni industriali ad alta affidabilità, oltre a disossidanti in polvere e liquidi per brasatura manuale o automatica.

Fogli e lamine ultrasottili in rame, alluminio, argento e multistrato, realizzati con tecnologie di laminazione avanzata e destinati a settori critici come elettronica, medicale, nucleare, aerospace, cavi e mobilità elettrica.

Grazie all'unione delle competenze, delle capacità produttive e dell'esperienza delle due aziende originarie, Pietro Galliani si propone come un partner industriale completo e affidabile, capace di offrire soluzioni su misura per le esigenze più complesse del mercato.

Pietro Galliani presta particolare attenzione al valore della persona: integrità, onestà, correttezza e rispetto delle regole e delle persone guidano e ispirano da sempre le scelte e l'approccio della società.

La realtà industriale della Pietro Galliani nasce e si sviluppa in un territorio dall'incomparabile bellezza, territorio per cui la società nutre un profondo rispetto. L'impegno quotidiano per la difesa del suolo è il punto di partenza per la ricerca dell'innovazione e del miglioramento.

Proprio per questo l'energia che Pietro Galliani utilizza proviene al 100% da una centrale idroelettrica interna, alimentata dalle acque del fiume Reno, che consente una riduzione drastica dell'impatto di CO2.

La Società ha sede legale a Vergato (BO), via Molino Malpasso n. 65, ove si trovano gli uffici tecnici e amministrativi e ove viene svolta la produzione di leghe, brasanti e laminati e vi è l'unità locale per la produzione di energia elettrica.

Una ulteriore unità locale è presente a Vergato (BO) via della Repubblica 670/f ove è presente un magazzino ad uso stoccaggio materiali propri.

Un ulteriore plant produttivo per gli accoppiati ed il taglio si trova a Grizzana Morandi (BO) Loc. Campiario, 131,

Infine è presente una unità locale a Binasco, Via Edison 4/A3, ove si trovano sia uffici sia un plant produttivo per anelli e preformati.

2.2 La Governance

Il sistema di amministrazione e controllo di Pietro Galliani è articolato secondo il modello tradizionale.

Assemblea dei soci

Le norme di funzionamento di tale organo sono disciplinate dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

L'Assemblea è competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla Legge e dallo Statuto Sociale.

Amministratore Unico

La Società, alla data di adozione del Modello, è amministrata da un Amministratore Unico, investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della società, tranne quelli che spettano esclusivamente all'Assemblea.

Il Collegio Sindacale è composto di 3 membri effettivi e 2 supplenti che abbiano i requisiti di onorabilità e professionalità richiesti dalla normativa vigente.

La funzione di revisione legale è assegnata a un Revisore regolarmente iscritto al registro dei revisori legali istituito presso il Ministero delle Finanze .

◆ **Procuratori speciali**

Con procure speciali conferite con atti notarili è stato disegnato un articolato sistema di deleghe interne, così che ad oggi sono presenti i seguenti procuratori di Pietro Galliani:

- Procuratore speciale, a soggetto esterno alla Società dotato di comprovata competenza ed esperienza, quale "Datore di Lavoro, con riferimento a tutti i compiti delegabili ex art. 16 D. Lgs 81/2008 , inerenti rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro, e con riferimento alla materia ambientale, in relazione all'Unità produttiva e relativi uffici sita in Vergato (BO), via Molino Malpasso n. 65 e all'Unità produttiva e relativo ufficio interno sita in Grizzana Morandi (BO), via Campiano n. 131, viene conferito, affinché operi in piena autonomia assicurando il rispetto di tutte le leggi/regolamenti in materia di prevenzione antinfortunistica, igiene del lavoro, antinquinamento, tutela della salute di cui al testo unico sicurezza, ed al testo unico ambiente, e più in generale, ad ogni prescrizione di legge posta a suo carico nelle predette qualità di datore di lavoro e di responsabile ambientale, con completa autonomia di spesa.
- Procuratore Speciale in ambito commerciale, al fine di fissare i prezzi di vendita e le condizioni commerciali, nonché nominare e revocare agenti, nonché gli acquisti, affinché possa provvedere all'emissione degli ordinativi di acquisto relativi all'attività della società con firma singola fino all'importo di euro 1.000.000,00 (un milione);
- Procuratore Speciale per gli acquisti (fino a 100.000,00 euro), per la gestione amministrativa (comprese, locazioni, conferimento di mandati, noleggio, spedizione, trasporto, assicurazione) e doganale, per i rapporti con la Pubblica Amministrazione e la gestione del contenzioso, per le risorse umane, privacy, per la gestione finanziaria, con rappresentanza esterna della società nelle materie delegate (ad es. presso gli istituti previdenziali, mutualistici, assicurativi e le organizzazioni sindacali).

- Procuratore Speciale per gli acquisti, affinché possa provvedere all'emissione degli ordinativi di acquisto relativi all'attività della società con firma singola fino all'importo di euro 1.000.000,00 (un milione)
- Procuratore Speciale per le operazioni finanziarie nei limiti di 500.000,00;
- Procuratore Speciale in ambito commerciale

2.3 L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa di Pietro Galliani è stata formalizzata e rappresentata graficamente in un organigramma che rappresenta le Funzioni che possono orientare e direzionare le attività aziendali.

3. Il Modello di Organizzazione gestione e controllo di Pietro Galliani.

3.1 Premessa

Pietro Galliani, che da sempre svolge la propria attività nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza, ha ritenuto coerente con le proprie politiche aziendali dotarsi di un sistema di gestione, organizzazione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

L'adozione del presente documento, denominato "Modello di Organizzazione e di Gestione di Pietro Galliani S.p.a." (di seguito anche solo "Modello Organizzativo" o "Modello") costituisce uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 ed ha inoltre, per la società, un ruolo strategico nel miglioramento costante del sistema di Governance e nel perseguimento di comportamenti conformi alle normative vigenti.

Il Modello assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di Pietro Galliani dell'esigenza di un puntuale rispetto del sistema organizzativo e di gestione adottato e la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da una deviata nozione di interesse sociale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con i principi di correttezza e trasparenza e di responsabilità dell'impresa;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;

- consentire alla Società un costante controllo ed un’attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente, ove si manifestino profili di rischio.

3.2 Le Linee Guida emanate da Confindustria

Nella predisposizione del Modello la Società, come espressamente consentito dal Decreto, si è ispirata alle “Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate e approvate dal Ministero della Giustizia da ultimo a giugno del 2021

Le citate linee guida prevedono le seguenti attività:

- individuazione delle aree di rischio, ovvero l’area o settore aziendale interessato dal rischio di realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l’adozione di appositi protocolli. In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal *management* e dal personale aziendale, nel quadro del sistema di controllo interno, finalizzate ad assicurare:
 - efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
 - attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l’interno;
 - conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

3.3 Il progetto per la definizione del Modello di Organizzazione e Gestione di Pietro Galliani

Ai fini della progettazione di un sistema di controllo preventivo risulta fondamentale definire il concetto di “rischio accettabile”.

Nella costruzione del Modello di cui al D. Lgs. 231/2001 la logica dei costi non costituisce né può costituire il riferimento primario e/o esclusivo.

Al fine di dare concreta attuazione alle indicazioni del Decreto, risulta peraltro indispensabile definire una soglia che consenta di porre un limite alla quantità/qualità, virtualmente infinita, delle misure da introdurre al fine di prevenire/contrastare la commissione dei reati presupposto. Secondo le indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria, nei casi di reati dolosi la soglia concettuale di accettabilità ai fini esimenti è rappresentata da un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Nei casi di reati colposi, invece, la soglia concettuale di accettabilità è rappresentata da un sistema di prevenzione la cui osservanza consente al contempo di dare puntuale attuazione agli adempimenti normativamente previsti. L’Ente non risponderà pertanto qualora il reato colposo sia stato commesso mediante una condotta posta in essere in violazione del Modello e nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto a carico dell’Organismo di Vigilanza.

Ai fini della sua idoneità in chiave preventiva, il Modello deve essere infatti specificatamente calibrato sui rischi-reato cui è concretamente esposto l'Ente.

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria nonché dalle best practices esistenti in materia, è stato, pertanto, predisposto secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate.

Fase 1 – Analisi organizzativa e individuazione dei processi sensibili



In questa fase è stata svolta l'analisi del contesto aziendale volta ad individuare: i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001, gli uffici coinvolti e le risorse che, all'interno della società, hanno una conoscenza approfondita di tali processi e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (cd. "key officer").



Tale analisi è avvenuta tramite l'esame della documentazione afferente la Società (organigramma, mansionario aziendale, certificazioni volontarie in essere, procedure adottate, disposizioni organizzative, ecc.) e lo svolgimento di interviste ai *key officer*; così da definire le attività eseguite dagli stessi e i processi aziendali nei quali tali attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione.

Fase 2 – As-Is Analysis

Individuate le aree e le attività potenzialmente a rischio, per ogni processo sensibile sono state individuate, analizzate e formalizzate:

- le fasi principali;
- le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- gli elementi di controllo esistenti;

al fine di verificare in quale processo o attività sensibile e secondo quali modalità potrebbero astrattamente realizzarsi le fattispecie di reato di cui al D.Lgs. 231/2001.

Fase 3 – Gap Analysis



I risultati dell'analisi precedentemente descritta sono poi impiegati al fine di identificare le eventuali vulnerabilità del sistema di controllo interno e le relative azioni di miglioramento necessarie a far sì che il sistema organizzativo di gestione, delineato dal Modello, sia idoneo a prevenire e ridurre il rischio di commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Fase 4 – Redazione del Modello di Organizzazione e Gestione



Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le best practice di riferimento, si procede alla redazione del Modello, coerentemente con le scelte di politica aziendale della Società e con il sistema di controllo interno esistente.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è articolato nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, contenente una descrizione del quadro normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società e degli obiettivi e dei requisiti del Modello;
- **Mappatura** delle aree a rischio reato e dei processi sensibili;
- **Parte Speciale**, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito potrebbero essere commessi i Reati presupposto previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Più nel dettaglio:

La Parte Generale:

- illustra il quadro normativo di riferimento;
- descrive la mission, la governance e l'organizzazione aziendale di Pietro Galliani;
- descrive lo scopo, l'ambito di applicazione e i Destinatari del Modello;
- illustra i contenuti e la struttura del Modello, i criteri e le modalità utilizzati per la valutazione e la gestione del rischio-reato e per garantirne l'aggiornamento, nonché il sistema di controllo adottato al fine di ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati;
- istituisce l'Organismo di Vigilanza e ne disciplina il funzionamento, prevedendone i requisiti, la composizione e la durata in carica, le cause di inconferibilità dell'incarico e la decadenza, le funzioni e i poteri, gli obblighi di reporting, i rapporti con il Collegio Sindacale e con gli altri organi di controllo interno, i flussi informativi e le segnalazioni (c.d. whistleblowing);
- disciplina le attività formative ed informative volte a promuovere la conoscenza e il rispetto del Modello da parte di tutti i Destinatari;
- istituisce e definisce il sistema disciplinare volto a prevenire e a sanzionare il mancato rispetto del Modello;
- individua le aree/attività nel cui ambito possono essere commessi reati (aree/attività a rischio-reato), con specifico riferimento ai reati presupposto.

Le **Parti Speciali**, riportate di seguito alla Parte Generale, sono dodici e corrispondono alle categorie di reati presupposto, così come individuate dal Decreto che, all'esito della valutazione di esposizione al rischio e della mappatura delle aree/attività con esposizione rilevante, sono state ritenute astrattamente commissibili nello svolgimento delle attività di Pietro Galliani, precisamente:

- A. reati contro la pubblica amministrazione e contro l'amministrazione della giustizia (artt. 24, 25 e 25 decies D. Lgs. 231/2001);
- B. reati informatici e in materia di diritto d'autore (artt. 24 bis e 25 novies D. Lgs. 231/2001);

- C. reati contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 D. Lgs. 231/2001)
- D. reati societari (art. 25 ter D. Lgs. 231/2001);
- E. reati di criminalità organizzata (art. 24 ter D. Lgs. 231/2001)
- F. omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D. Lgs. 231/2001);
- G. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita nonché auto riciclaggio (art. 25 octies D. Lgs. 231/2001);
- H. reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25 octies.2 D. Lgs. 231/2001);
- I. reati ambientali (art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001);
- L. reati in materia di lavoro irregolare (art. 25 duodecies D. Lgs. 231/2001)
- M. reati tributari (art. 25 quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001)
- N. reati di contrabbando (art. 25 sexies decies D. Lgs. 231/2001).

Ogni Parte Speciale contiene:

- brevi cenni esplicativi circa le singole ipotesi di reato ritenute astrattamente commissibili (ciò anche a fini formativi/informativi);
- i processi sensibili con rinvio alla mappatura dei rischi;
- i principi di prevenzione generale adottati;
- i protocolli operativi adottati.
- il Rischio Residuo;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il documento denominato **Mappatura** – Allegato 2 al Modello:

- descrive gli esiti dell'attività di valutazione del livello di esposizione al rischio-reato delle varie aree/attività aziendali in rapporto a tutti i reati presupposto (aggiornati alla data del 17.02.2026);
- individua le aree/attività con esposizione rilevante (c.d. "sensibili").

3.4 Identificazione delle attività sensibili

A seguito dell'analisi della struttura organizzativa e sulla base delle informazioni acquisite durante i colloqui effettuati con i Responsabili delle Funzioni Aziendali ("**Key Officers**") ed i loro collaboratori, sono state individuate le attività nell'ambito delle quali è possibile ipotizzare l'eventuale commissione dei reati di cui al Decreto.

Dai colloqui sono state redatte schede di dettaglio, cui sono stati abbinati la descrizione delle attività sensibili, i reati ipotizzabili e le relative modalità commissive, nonché i protocolli di controllo in essere.

All'esito, sono state selezionate le seguenti attività sensibili, cioè a rischio di commissione di reati:

1. Approvvigionamento metalli preziosi e acquisti core;
2. Approvvigionamento di beni strumentali, servizi e consulenze;

3. Gestione del sistema qualità;
4. Gestione commerciale;
5. Selezione, assunzione e gestione del personale;
6. Pianificazione finanziaria, gestione e monitoraggio dei flussi finanziari;
7. Gestione di sponsorizzazioni omaggi regalie;
8. Operazioni sul capitale sociale ed operazioni di finanza straordinaria;
9. Predisposizione di bilanci e relazioni;
10. Gestione dei procedimenti giudiziari e dei contenziosi;
11. Rapporti con le Autorità Pubbliche funzionali all'ottenimento/rinnovo di autorizzazioni, concessioni e licenze/certificazioni per l'esercizio dell'attività aziendale;
12. Gestione delle ispezioni/verifiche/accertamenti;
13. Pianificazione e gestione della produzione;
14. Gestione delle esportazioni;
15. Gestione delle importazioni;
16. Gestione del magazzino e della logistica;
17. Gestione degli adempimenti fiscali;
18. Gestione dei rapporti con gli organi sociali;
19. Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro;
20. Gestione degli adempimenti in materia ambientale ed in particolare in materia di gestione dei rifiuti;
21. Gestione e utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali.

3.5 I destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali, ai procuratori speciali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone su indicate (di seguito tutti detti, collettivamente, i "Destinatari").

I principi di controllo contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nelle specifiche *policies* etiche adottate dalla società, si applicano altresì, nei limiti del rapporto contrattuale in essere, a coloro i quali, pur non appartenendo alla Società, operano su mandato o per conto della stessa o sono comunque legati alla Società da rapporti giuridici rilevanti, quali fornitori, consulenti, *partner* commerciali: tali soggetti, anche per effetto di apposite clausole contrattuali, si impegnano a tenere, nell'ambito dei rapporti istituiti con la Società, comportamenti corretti e rispettosi delle disposizioni normative vigenti ed in particolare idonei a prevenire la commissione dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni previste nel Decreto.

I Destinatari del presente Modello sono pertanto:

- gli amministratori;

- i dirigenti, i procuratori, gli agenti i dipendenti e i soggetti assimilati;
- i sindaci, i revisori, i componenti dell'Organismo di Vigilanza e, comunque, i componenti di eventuali altri organi di controllo interno;
- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e ogni altro soggetto titolare di specifico incarico;
- i consulenti;
- i fornitori;
- i clienti;
- comunque, tutti i soggetti terzi con i quali la Società abbia in essere rapporti contrattuali.

3.6 L'Adozione del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera a), D. Lgs. 231/2001, l'adozione del Modello compete all'organo dirigente.

Nel caso di Pietro Galliani, il Modello è stato pertanto approvato e adottato dall'Amministratore Unico.

3.7 L'aggiornamento del Modello

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), D. Lgs. 231/2001, sull'aggiornamento del Modello è chiamato a vigilare l'Organismo di Vigilanza. Ogni aggiornamento del Modello verrà pertanto approvato dall'Amministratore Unico, su parere dell'OdV.

4. Il Sistema di controllo

4.1. Principi Generali

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettere b) e c), D. Lgs. 231/2001, il Modello deve prevedere specifici protocolli volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire e, in particolare, individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati presupposto.

I protocolli, ossia l'insieme delle procedure/misure organizzative adottate dall'Ente al fine di prevenire/contrastare il rischio-reato, costituiscono il c.d. sistema di controllo.

I Protocolli adottati da Pietro Galliani sono stati progettati, per quanto possibile, nel rispetto dei seguenti principi generali:

- separazione dei compiti e delle funzioni secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, un idoneo sistema organizzativo non deve consentire a nessuno di disporre di poteri illimitati e/o di gestire in totale autonomia un intero processo. In attuazione di tale principio, le procedure adottate al fine disciplinare gli ambiti di attività connotati da maggior rischio reato prevedono che ogni processo sia originato, condotto e portato a termine con l'intervento di una pluralità di soggetti, individuando e separando i compiti e le funzioni di ciascuno dei soggetti coinvolti.

- oggettivizzazione dei processi decisionali

I processi decisionali debbono essere disciplinati in modo da evitare o limitare allo stretto indispensabile decisioni basate su scelte soggettive non legate a predefiniti criteri oggettivi. In ogni caso, le decisioni assunte debbono essere formalizzate per iscritto e debitamente motivate. In attuazione di tale principio, gli ambiti di attività connotati da maggior rischio-reato sono stati disciplinati da apposite procedure che riducono l'ambito di discrezionalità in capo a tutti i soggetti coinvolti.

- tracciabilità delle operazioni

Ogni operazione deve essere adeguatamente documentata, verificabile, coerente e congrua. La relativa documentazione deve essere conservata per un idoneo periodo di tempo. Dando esecuzione a tale principio, le procedure che disciplinano gli ambiti di attività connotati da maggior rischio-reato prevedono che ogni fase del processo sia adeguatamente documentata. La relativa documentazione deve essere conservata per un tempo non inferiore a 10 anni.

- tracciabilità delle attività di controllo

Le attività di controllo poste in essere dal Collegio Sindacale, dall'OdV e dagli altri organi di controllo interno sono adeguatamente documentate. La relativa documentazione deve essere conservata per un tempo non inferiore a 10 anni.

4.2. L'aggiornamento Della Valutazione Di Esposizione Al Rischio

La valutazione dell'esposizione al rischio di cui ai precedenti paragrafi deve essere aggiornata:

- in occasione della introduzione di nuovi reati presupposto ovvero di novelle normative incidenti sui reati presupposto già previsti dal Decreto;
- in caso di altre novità normative di specifico interesse ai fini del Modello ovvero di rilevanti pronunce giurisprudenziali;
- in caso di introduzione nell'ambito dell'organizzazione di Pietro Galliani di nuovi processi/nuove attività;
- in caso di modifiche organizzative rilevanti ai fini del presente Modello;
- a seguito di rilevanti violazioni del Modello ovvero della iscrizione, a carico di soggetti apicali/sottoposti, di procedimenti penali aventi ad oggetto i reati presupposto e/o reati in qualunque modo connessi all'attività svolta dai suddetti soggetti nell'ambito di Pietro Galliani;

- o con periodicità tendenzialmente annuale, anche su impulso dell'OdV. Gli esiti degli aggiornamenti effettuati nei casi di cui sopra sono riportati nel documento denominato – Allegato 2 al Modello e, qualora evidenzino la presenza di aree/attività con esposizione rilevante non mappate in precedenza, determinano il riavvio della successiva fase di analisi e di valutazione del rischio residuo.

4.3. Il Codice Etico e le politiche etiche

Il Modello costituisce un documento distinto ed autonomo rispetto al Codice Etico, per quanto entrambi i documenti siano accomunati dalla esplicita volontà di Pietro Galliani di operare sia all'interno sia verso l'esterno nel pieno rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Pietro Galliani ha scelto di condividere i valori della Capogruppo Profilati condividendone il Codice Etico che contiene l'insieme dei valori in cui anche la Società si riconosce, rispetta e condivide verso specifiche categorie di portatori di interessi legittimi.

Le norme di condotta ivi descritte disciplinano in concreto i principi comportamentali da osservare nello svolgimento delle attività aziendali per garantire il buon funzionamento, l'affidabilità e la buona reputazione della Società e costituiscono un efficace strumento di prevenzione di comportamenti illeciti da parte di tutti coloro che si trovano ad agire in nome e per conto della stessa.

Dunque, benché distinti, il Modello ed il Codice etico costituiscono due documenti evidentemente complementari: il Codice Etico può essere visto infatti quale ulteriore modalità operativa per l'applicazione e l'attuazione delle disposizioni contenute nel Decreto, in quanto chiarisce ciò che è richiesto e ciò che è vietato al fine evitare la commissione di qualsivoglia reato previsto o richiamato dal Decreto e non solo di quelli che, per la loro particolare vicinanza alle attività svolte dalla Società, trovano specifica trattazione nel Modello.

Pietro Galliani, inoltre, ha deciso di dotarsi di ulteriori codici di condotta etica nelle proprie specifiche aree di attività, politiche che regolamentano in maniera dettagliata l'approccio etico della Società all'attività di impresa (codice etico per l'approvvigionamento dei metalli preziosi, politica della qualità, politica ambientale, politica per lo smaltimento degli imballaggi)

4.4. Il sistema di controllo interno di Pietro Galliani

Il presente Modello non si sostituisce, ma si affianca al sistema di controlli di cui Pietro Galliani è già dotata e, insieme al Codice Etico e alle politiche etiche, la indirizza chiaramente all'obiettivo di legalità e trasparenza che la Società fa proprio in ogni ambito di attività.

Il sistema dei controlli interni è composto:

- dalle regole di *governance* societaria indicate nello statuto sociale;
- dal sistema di procure e di attribuzioni interne;
- da un dettagliato organigramma, che descrive i ruoli di ogni area ed indica i responsabili della stessa;

- dai protocolli, dalle procedure e dalle istruzioni operative adottate dalla Società;
- dal Documento di Valutazione dei Rischi ex D.Lgs. 81/2008 e dal Servizio di Prevenzione e Protezione;
- dal sistema informativo aziendale che presidia la regolare e corretta utilizzazione degli strumenti informatici, evitando ogni tipo di abuso e l'applicazione della normativa privacy, nazionale ed europea;
- dai controlli degli enti di parti terze;
- dai consulenti incaricati in relazione a specifiche aree di attività (es. privacy, import/export ecc).

5. Informazione e formazione sul Modello

5.1. Premessa

Ai fini dell'efficacia del Modello, la Società assicura un'adeguata conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti dei componenti degli organi societari e di tutti i dipendenti, dei collaboratori esterni e dei terzi che intrattengono rapporti, di qualsiasi natura, con la Società.

Detto obiettivo riguarda tutte le risorse rientranti nelle categorie anzidette, siano esse già presenti in azienda, siano esse di futuro inserimento. Il livello di formazione ed informazione è attuato con modalità specifiche ed appropriate in relazione alla funzione svolta dai Destinatari.

La partecipazione all'attività formativa secondo le modalità e tempistiche definite dalla Società è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è suscettibile di valutazione disciplinare.

In particolare, la formazione e l'informazione saranno effettuate secondo le modalità che seguono.

5.2. Formazione delle risorse interne alla Società

L'adozione del Modello viene comunicata a tutti i Destinatari mediante messa a disposizione del presente documento nelle modalità più idonee (es. idonea diffusione sul sito internet, affissione in bacheca, messa a disposizione di copie cartacee del Modello, informative ad hoc).

La Funzione Risorse Umane è tenuta a rilasciare ai neoassunti/neo collaboratori in fase di sottoscrizione del contratto di assunzione/collaborazione, una dichiarazione che attesti la presa in visione del Modello e del Codice Etico e l'impegno al rispetto degli stessi.

Tutte le dichiarazioni di presa visione e di impegno al rispetto del Modello sono conservate a cura della Funzione stessa.

Inoltre, ogni aggiornamento del Modello è debitamente comunicato al personale con raccomandazione ai Responsabili di ciascuna Funzione di divulgare la versione aggiornata del Modello stesso.

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello la Società deve prevedere un'adeguata attività formativa del personale e dei collaboratori della stessa sui contenuti del Decreto e del Modello.

Tale attività formativa viene articolata nelle due seguenti fasi:

- attività di formazione generale volta ad informare i Destinatari sulle prescrizioni del Decreto e sui contenuti del Modello adottato dalla Società;
- attività di formazione specifica per coloro che operano nelle aree sensibili, volta ad informare i destinatari in particolare sui rischi specifici a cui è esposta l'area nella quale operano e sui principi di condotta e le procedure aziendali che essi devono seguire nello svolgimento della loro attività.

La definizione dei corsi di formazione, delle relative tempistiche e delle modalità attuative spetta alla Funzione Risorse Umane con il supporto dell'Organismo di Vigilanza nella definizione delle forme di controllo sulla frequenza ai corsi e della qualità del contenuto dei programmi di formazione.

Il sistema di informazione e formazione è costantemente verificato e, ove occorra, modificato dall'OdV, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane o di altri Responsabili di Funzione per gli aspetti di competenza.

5.3. I soggetti terzi destinatari del modello

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello è indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano la Società senza vincoli di dipendenza (ad esempio: partner commerciali, consulenti e altri collaboratori esterni, comunque denominati).

Pietro Galliani valuta le modalità con cui provvedere ad informare tali soggetti sulle politiche e sulle procedure seguite in virtù dell'adozione del Modello e del Codice Etico; inoltre, la società, ove necessario, potrà valutare l'inserimento di idonee clausole contrattuali che obblighino tali soggetti ad ottemperare alle disposizioni del Modello medesimo, pena l'applicazione di sanzioni o la risoluzione del rapporto.

6. Sistema Disciplinare E Sanzionatorio

6.1. La funzione del sistema disciplinare

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello costituisce un requisito essenziale ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera e) del Decreto e ne garantisce l'effettiva attuazione.

Il Sistema Disciplinare è stato redatto sulla base delle previsioni contenute nel contratto collettivo per i dipendenti del terziario commercio, distribuzioni e servizi e degli accordi integrativi ed è ispirato ai seguenti principi:

1. è diversamente strutturato a seconda dei soggetti destinatari (la parte disciplinare in senso stretto è quella che riguarda i dipendenti, mentre la sanzionatoria riguarda i terzi; le due parti insieme sono denominate **"sistema disciplinare e sanzionatorio"**) e tiene conto di eventuali comportamenti recidivi;
2. individua con precisione, nel rispetto delle relative disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario commercio, distribuzioni e servizi e delle prescrizioni normative applicabili, le sanzioni da adottarsi nei confronti dei soggetti che abbiano posto in essere violazioni, infrazioni, elusioni, delle prescrizioni contenute nel Modello oppure nelle procedure interne richiamate dal Modello stesso;
3. prevede una procedura di accertamento delle suddette violazioni, infrazioni ed elusioni, nonché una apposita procedura di irrogazione delle applicabili sanzioni.

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è rivolto:

1. alle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società;
2. alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra ed in generale a tutti i dipendenti;
3. a tutti coloro che, a qualsiasi titolo ed ai vari livelli di responsabilità, operano nell'ambito della Società concorrendo, con i propri atti, allo svolgimento della complessiva attività della Società, compresi i consulenti e gli altri collaboratori esterni comunque denominati.

Il presente Sistema Disciplinare è suddiviso in sezioni, ognuna da riferire alla particolare categoria dei soggetti destinatari come sopra individuate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari o contrattuali prescinde dall'esito di eventuali procedimenti penali a carico dell'autore dell'infrazione, in quanto le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello stesso possano determinare.

È affidato all'OdV il compito di monitorare l'osservanza e la corretta applicazione del Sistema Disciplinare in caso di violazioni rilevanti ai fini del Decreto, nonché di informare l'Amministratore Unico affinché curi l'aggiornamento, la modifica e/o l'integrazione del Sistema Disciplinare stesso, qualora lo ritenesse necessario ai fini della migliore efficacia del Modello.

6.2. Sanzioni Nei Confronti Degli Amministratori, Dei Sindaci, Dei Revisori E Dei Componenti Degli Altri Organi Di Controllo Interni

I principi e le norme di comportamento dettate dal Codice Etico, dal Modello e dalle relative procedure operative devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono, in seno all'organizzazione della Società, una posizione apicale. Ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 231/2001, rientrano in questa categoria le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché i soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo dell'Ente. In tale contesto, assume primaria rilevanza la posizione dell'organo amministrativo, dei sindaci, dei revisori e dei componenti degli altri organi di controllo interni.

In caso di violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure da parte di un amministratore, dei sindaci, dei revisori e dei componenti di altri organi di controllo interno, l'OdV deve segnalarlo all'Amministratore Unico, esprimendo parere in merito alla gravità dell'infrazione. L'Amministratore Unico adotterà i provvedimenti ritenuti idonei in ragione della gravità delle violazioni commesse. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'amministratore, dei sindaci, dei revisori e dei componenti degli altri organi di controllo interno. Si considera sempre grave violazione l'accertata realizzazione di uno dei reati presupposto.

6.3. Sistema disciplinare nei confronti dei dipendenti

La violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle singole regole di condotta di cui al presente Modello, da parte dei dipendenti della Società costituisce un illecito disciplinare sanzionabile alla stregua di quanto segue.

In particolare, sono oggetto di sanzione le condotte, ivi incluse quelle omissive, che violano il Modello nonché il complesso di protocolli/procedure che ne costituiscono parte integrante e, pertanto, in primo luogo, il Codice Etico.

Costituiscono violazioni del Modello anche le azioni/omissioni che violano le indicazioni e/o le prescrizioni dell'OdV.

In virtù dei principi di legalità e di proporzionalità della sanzione Pietro Galliani ha così definito le possibili violazioni, secondo un ordine crescente di gravità:

1. mancato rispetto del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle relative procedure operative, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 2, 3 e 4;
2. mancato rispetto del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle relative procedure operative nello svolgimento di attività “sensibili” o comunque connesse, in qualsiasi modo, alle Aree a rischio-reato, qualora non ricorra una delle condizioni previste nei successivi punti 3 e 4;
3. mancato rispetto del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle relative procedure operative mediante condotta idonea ad integrare le modalità di realizzazione (elemento oggettivo) di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 o a rappresentarne l’apparenza, qualora non ricorra la condizione prevista nel successivo punto 4, ed effettuazione, con colpa grave, di una segnalazione che si riveli infondata;
4. mancato rispetto del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle relative procedure operative, qualora si tratti di condotta finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto; effettuazione, con dolo, di una segnalazione che si riveli infondata e adozione di misure ritorsive, discriminatorie o penalizzanti nei confronti del soggetto che effettua una segnalazione in ragione della segnalazione effettuata.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, i provvedimenti disciplinari sono irrogati nei riguardi dei lavoratori dipendenti nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito lo “Statuto dei Lavoratori”) e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del Settore Metalmeccanico (di seguito il “CCNL”), nonché delle eventuali normative speciali, anche pattizie, applicabili.

Più precisamente, ai fini del presente Sistema Disciplinare i provvedimenti disciplinari irrogabili possono consistere in:

1. Ammonizione verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
5. licenziamento.

Il tipo e l’entità della sanzione saranno individuati secondo criteri di gradualità e proporzionalità in relazione alla violazione rilevata, tenuto conto delle seguenti circostanze:

- ✓ intenzionalità dell'azione/omissione o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- ✓ rilevanza degli obblighi violati;
- ✓ livello di responsabilità gerarchica, posizione funzionale e mansioni dell'autore della violazione;
- ✓ comportamento complessivo del soggetto autore della violazione con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti;
- ✓ altre circostanze aggravanti o attenuanti che accompagnano la violazione.

L'insieme delle disposizioni che costituiscono il Sistema Disciplinare saranno affisse presso la sede di Pietro Galliani e nelle unità operative in luoghi accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte di tutti i lavoratori.

I procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni competono all'Amministratore Unico, previa acquisizione di motivato parere da parte dell'OdV.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza riceve tempestiva informazione di ogni atto riguardante il procedimento disciplinare a carico di un lavoratore per violazione del presente Modello, fin dal momento della contestazione disciplinare.

È comunque attribuito all'Organismo di Vigilanza, il compito di verificare e valutare l'idoneità del Sistema Disciplinare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

All'OdV viene data parimenti comunicazione di ogni provvedimento di archiviazione inerente ai procedimenti disciplinari di cui al presente capitolo.

6.4. Sanzioni nei confronti di terze parti: consulenti, fornitori, clienti, procuratori.

I soggetti terzi (fornitori, clienti, partners commerciali, consulenti) nel concludere contratti commerciali o di consulenza assumono l'obbligo di rispettare il Codice Etico e/o le Politiche Etiche, il Modello e le procedure operative di specifico interesse richiamate nella documentazione contrattuale.

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, sono sanzionabili i seguenti comportamenti tenuti da parti terze nei rapporti con la Società:

1. violazione, infrazione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che, pur non costituendo fattispecie penalmente rilevanti, costituiscono violazioni del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche di Pietro Galliani;
2. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali dirette in modo non equivoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto;
3. violazione, infrazione, elusione, imperfetta o parziale applicazione delle prescrizioni contrattuali che abbiano determinato l'esercizio dell'azione penale nei confronti della Società.

Le sanzioni irrogabili nei confronti dei soggetti di cui al presente paragrafo sono:

- richiamo scritto al rigoroso rispetto delle regole di condotte infrante da annotarsi nell'albo fornitori o con altro strumento che ne tenga memoria *pro-futuro* (sempre applicabile);
- attivazione delle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti con cui vengono regolate le conseguenze di simili violazioni avuto riguardo anche al danno subito dalla Società.

6.5. Sanzioni nei confronti dell'OdV

In caso di mancato rispetto da parte dell'OdV dei compiti affidatigli dal presente Modello, l'Amministratore Unico, a seconda della gravità, darà corso a:

- diffida al puntuale adempimento;
- revoca dell'incarico per giusta causa, qualora la gravità dell'inadempimento lo giustifichi.

7. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

7.1. Requisiti

Ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure operative nonché di curare il loro aggiornamento è affidato ad un Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, nominato dall'organo dirigente. Al fine di garantire l'effettivo svolgimento dei compiti che gli sono assegnati, l'OdV deve avere i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

Il rispetto di tali requisiti è assicurato dall'inserimento dell'OdV in una posizione gerarchica la più elevata possibile e prevedendo il "riporto" al massimo vertice operativo aziendale ovvero all'Amministratore Unico. All'OdV non possono essere attribuiti compiti operativi che, rendendolo partecipe di decisioni e della attuazione delle stesse, ne minino l'obiettività di giudizio nello svolgimento dei compiti che gli sono propri.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali adeguate ai compiti che è chiamato a svolgere. Tali competenze, unite ai requisiti di autonomia e indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'OdV deve vigilare costantemente sulla adeguatezza e sul rispetto del Modello disponendo dei necessari poteri d'indagine.

Al fine di garantirne i requisiti di autonomia e indipendenza, l'OdV nominato da Pietro Galliani è organicamente collocato in staff all'Amministratore Unico, al quale riferisce direttamente essendo svincolato da ogni rapporto gerarchico. Al fine di garantirne i requisiti di professionalità e di continuità d'azione, l'OdV è supportato nello svolgimento dei suoi compiti da tutte le Funzioni aziendali nonché dai consulenti della Società, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, e può avvalersi di altre professionalità esterne che dovessero rendersi necessarie.

A tale fine è dotato di un idoneo budget deliberato dall'Amministratore Unico su proposta dell'OdV stesso.

7.2. Composizione, durata in carica, cause di inconfiribilità dell'incarico. ineleggibilità e di decadenza

L'Amministratore Unico, tenuto conto delle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria e valutate le dimensioni, il tipo di attività e il livello di complessità organizzativa di Pietro Galliani, ha ritenuto che la soluzione più idonea a garantire il rispetto delle finalità perseguite dal Decreto e l'effettivo ed efficace svolgimento dei compiti attribuiti all'OdV sia rappresentata dal conferimento delle attribuzioni e dei poteri riconosciuti a tale organismo ad un organismo costituito ad hoc.

Tale organismo può avere composizione monocratica o collegiale, sino a un massimo di tre componenti, ed è nominato dall'Amministratore Unico. Qualora l'organismo abbia composizione collegiale, compete altresì all'Amministratore Unico la nomina del Presidente.

Il componente dell'organismo monocratico ovvero il Presidente dell'organismo collegiale deve essere esterno alla Società e in possesso di specifiche competenze nonché di elevata e comprovata esperienza e professionalità in campo giuridico, con particolare riferimento all'ambito penale.

In caso di composizione collegiale, i membri, esterni alla Società, saranno individuati tra soggetti in possesso di specifiche competenze nei seguenti campi:

- giuridico, con particolare riferimento all'area penale e alla compliance,
- economico-aziendale, con particolare riferimento alla revisione contabile, alla organizzazione aziendale e ai sistemi di controllo;
- nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela ambientale.

L'eventuale membro interno alla Società invece dovrà essere individuato in una figura non coinvolta in processi operativi e decisionali, così da garantire i requisiti di imparzialità e di autonomia dell'organismo di vigilanza inteso nel suo complesso.

E' rimessa all'Amministratore Unico la responsabilità di valutare periodicamente l'adeguatezza dell'OdV, in termini di struttura organizzativa e di poteri conferiti, e di apportare le modifiche e/o integrazioni ritenute necessarie/opportune, anche su proposta dello stesso OdV.

Non possono essere nominati in qualità di componenti dell'OdV e, se nominati, decadono dall'incarico:

- coloro che versano nelle condizioni previste dall'art. 2382 c.c.;
- il coniuge/il componente di una unione civile, il convivente, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori di Pietro Galliani e/o delle Società dalla stessa controllate e/o delle Società che la controllano e/o soggette a comune controllo;
- coloro che hanno riportato una sentenza di condanna e/o di applicazione della pena su richiesta ex artt. 444 e seguenti c.p.p., anche di primo grado e non definitiva, e/o un decreto penale di condanna divenuto esecutivo per uno dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 (c.d. reati presupposto) ovvero sono indagati/imputati per uno dei predetti reati.

L'Amministratore Unico della Società ha inoltre espressamente stabilito, anche al fine di uniformarsi a quanto previsto dal MOG della Capogruppo, le seguenti cause di **ineleggibilità** per i membri dell'OdV qualora

siano stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (cd. patteggiamento) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267;
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;

3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61;
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
 - sia stata applicata, nei loro confronti, in via definitiva una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni;
 - siano state applicate, nei loro confronti, le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza **decadono** inoltre dalla carica nel momento in cui siano successivamente alla loro nomina:

- condannati con sentenza definitiva o di patteggiamento per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5 e 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- allorquando abbiano violato gli obblighi di riservatezza strettamente connessi allo svolgimento del loro incarico.

E', altresì, causa di decadenza la sopravvenuta incapacità.

I componenti dell'OdV sono inoltre **sospesi** dall'esercizio delle funzioni nelle ipotesi di:

- condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati indicati nei numeri da 1 a 7 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
- applicazione di una misura cautelare personale;
- applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della Legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'art. 3 della Legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni.

Fatte salve le ipotesi di decadenza sopra previste, la nomina conferita può essere revocata dall'Amministratore Unico solo per giusta causa, sentito il Collegio Sindacale.

In caso di dimissioni o di decadenza automatica di uno dei componenti dell'organismo collegiale, l'Amministratore Unico nominerà senza indugio un nuovo componente. Le dimissioni o la decadenza di due dei tre componenti comporta la decadenza dell'intero organismo. In caso di decadenza dell'Organismo ovvero alla sua naturale scadenza, è facoltà dell'Amministratore Unico assumere diverse determinazioni in ordine alla sua composizione.

L'OdV resta in carica tre anni ed è rieleggibile. La relativa retribuzione viene determinata dall'Amministratore Unico all'atto della nomina per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

7.3. Continuità d'azione, funzionamento e tracciabilità

In caso di composizione monocratica

L'OdV in composizione monocratica effettua verifiche periodiche secondo le scadenze fissate nel piano annuale e, comunque, con una frequenza minima trimestrale, fatte salve situazioni di urgenza e verifiche a sorpresa.

Le attività svolte debbono essere compiutamente verbalizzate.

La documentazione raccolta dall'OdV (informazioni, segnalazioni, ecc.) e gli atti dallo stesso formati (verbali, relazioni, ecc.) sono conservati presso la sede della Società per un periodo di almeno 10 anni, fatti salvi eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti da specifiche norme, in apposito archivio, cartaceo e/o informatico.

In caso di composizione collegiale

L'OdV deve vigilare costantemente sulla adeguatezza e sul rispetto del Modello

L'OdV si riunisce secondo le scadenze fissate nel piano annuale e, comunque, con una frequenza minima di una volta per bimestre, fatte salve situazioni di urgenza e verifiche a sorpresa, su convocazione del Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, del membro più anziano di età.

La definizione degli aspetti attinenti all'operatività dell'OdV (definizione e calendarizzazione delle attività, verbalizzazione delle sedute, ecc.) è interamente rimessa alla autonomia dell'OdV stesso, che potrà adottare a tal fine un proprio Regolamento.

Le decisioni in ordine alla definizione degli aspetti attinenti all'operatività dell'OdV e alla eventuale adozione di un apposito Regolamento dovranno essere deliberate dall'OdV all'unanimità.

Il Presidente rappresenta l'OdV in tutte le occasioni in cui non sia richiesta la presenza di tutti i suoi componenti, svolge funzioni di impulso e cura gli aspetti di pianificazione, coordinamento ed organizzazione dell'attività da svolgere.

7.4. Funzioni e poteri

Ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001, all'OdV è affidato il compito di verificare l'idoneità del Modello, vigilare sulla osservanza dello stesso e di promuoverne l'aggiornamento. In via generale, spettano pertanto all'OdV i seguenti compiti:

- vigilare sulla effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra quanto previsto dal Modello e i comportamenti concretamente adottati dai Destinatari dello stesso;
- verificare l'adeguatezza del Modello, ossia la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto e, più in generale, la commissione di comportamenti vietati anche se non costituenti ipotesi di reato;
- garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- curare l'aggiornamento del Modello, formulando proposte di adeguamento e verificandone l'attuazione e l'adeguatezza.

Nello specifico, sono affidati all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente la mappatura delle aree/attività a rischio reato al fine di adeguarla alle novelle normative nonché ai mutamenti dell'attività e/o dell'organizzazione aziendale;
- effettuare, periodicamente e/o a sorpresa, verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree/attività a rischio reato individuate dal Modello;
- raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle procedure operative nonché indicare/aggiornare la lista di informazioni (c.d. flussi informativi) che debbono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV e i tempi di trasmissione;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni del Codice Etico e/o delle Politiche Etiche, del Modello e delle procedure operative rilevate dall'OdV nel corso della sua attività di vigilanza ovvero segnalate all'OdV da terzi;
- verificare se le norme di comportamento e le procedure previste siano adeguate e rispondenti alle finalità di prevenzione e di controllo perseguite dal Codice Etico e/o delle Politiche Etiche e dal Modello e, in caso contrario, formulare proposte di modifica/integrazione/aggiornamento. composizione.

Per lo svolgimento dei compiti sopra indicati, l'OdV:

- ✓ può effettuare, anche a sorpresa, tutte le verifiche e le ispezioni ritenute opportune ai fini del corretto espletamento dei propri compiti;
- ✓ può accedere liberamente a tutti i documenti e a tutte le strutture aziendali, senza alcun consenso preventivo o necessità di autorizzazione, al fine di ottenere ogni informazione, dato o documento ritenuto necessario;

- ✓ può disporre, ove occorra, l'audizione delle risorse che possono fornire indicazioni o informazioni utili in merito allo svolgimento dell'attività aziendale o ad eventuali disfunzioni o violazioni del Modello;
- ✓ può avvalersi dell'ausilio di tutte le Funzioni aziendali e dei consulenti della Società, nonché di consulenti esterni direttamente incaricati, pur nel rispetto delle procedure aziendali a tal fine previste, utilizzando il budget deliberato dall'Amministratore Unico su richiesta dello stesso OdV;
- ✓ è chiamato ad esprimere un motivato parere in ordine alle proposte di provvedimenti disciplinari conseguenti a violazioni del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure operative;
- ✓ è tenuto ad informare l'Amministratore Unico, per le necessarie valutazioni, qualora nello svolgimento della sua attività di verifica ovvero a seguito di segnalazione abbia rilevato condotte non conformi al Codice Etico, al Modello ed alle relative procedure operative.

7.5. Reporting dell'OdV e rapporti con il Collegio Sindacale e con gli altri organi di controllo interno

L'OdV riferisce:

- all'Amministratore Unico e al Collegio Sindacale, con cadenza annuale, predisponendo apposita relazione sulle attività svolte, con particolare riferimento ai controlli effettuati ed agli esiti degli stessi;
- all'Amministratore Unico, in via immediata, per segnalare gravi violazioni individuate durante le attività di vigilanza ovvero a seguito delle segnalazioni ricevute.

In particolare, la relazione annuale dell'OdV è volta a dare conto di quanto segue:

- ✓ attività svolta e criticità rilevate;
- ✓ proposte circa l'aggiornamento delle aree/attività "a rischio reato" e dei relativi processi sensibili nonché l'integrazione/la modifica/l'aggiornamento del Modello;
- ✓ interventi correttivi suggeriti o pianificati e loro stato di realizzazione;
- ✓ piano di attività per l'anno successivo;
- ✓ consuntivo delle spese effettuate nel corso dell'anno utilizzando il budget deliberato dall'Amministratore Unico, su proposta dello stesso OdV, e la richiesta di budget per l'anno successivo.

L'OdV concorderà con il Collegio Sindacale, e con gli eventuali altri organi di controllo interno, periodici incontri, con frequenza almeno annuale, volti a favorire il costante e reciproco scambio di informazioni rilevanti per l'ottimizzazione delle attività di verifica e controllo negli ambiti di rispettiva competenza.

7.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ODV E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL MODELLO O DI ILLECITI (c.d. WHISTLEBLOWING)

Flussi informativi:

I Destinatari, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, debbono trasmettere all'OdV le informazioni/i dati/i documenti che costituiscono i c.d. flussi informativi, così come indicati in ciascuna delle Parti Speciali e successivamente rivisti/integrati dallo stesso OdV.

In ogni caso, debbono essere comunicati all'OdV:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine ovvero la pendenza di procedimenti penali che potrebbero generare responsabilità in capo a Pietro Galliani ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- rapporti predisposti dagli organi o dalle funzioni aziendali, nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano fatti, atti, eventi od omissioni che presentano profili di criticità ai sensi del D. Lgs. 231/01;
- l'avvio di procedimenti disciplinari per fatti, atti, eventi od omissioni relative alla violazione del Codice Etico, del Modello e delle relative procedure operative;
- i dati, i documenti e le informazioni indicati dall'OdV.

Per i flussi informative verso l'OdV è prevista: l'istituzione di una apposita casella di posta elettronica (comunicata dall'azienda con mezzi sufficientemente divulgativi, quali sito web, circolari interne ovvero mediante affissione nelle bacheche della Società).

Whistleblowing:

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporti di lavoro pubblico o privato", ha inteso introdurre alcune garanzie e tutele nei confronti dei dipendenti che denuncino irregolarità verificatesi sul luogo di lavoro, con il dichiarato scopo di favorire l'emersione di fattispecie di illecito, ricalcando ciò che nei paesi anglosassoni è noto con il termine "whistleblowing".

Nell'intento di offrire sempre maggiori tutele verso il whistleblower, l'Unione Europea ha più recentemente emanato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione

dei diritti degli autori di segnalazioni in tutti gli Stati membri; l'Italia ha dato attuazione alla Direttiva Europea con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24

Le disposizioni di cui al citato decreto sono rivolte a tutte le persone che operano nel contesto lavorativo di Pietro Galliani (si indicano a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoratori subordinati o autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari, tirocinanti, azionisti, persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza). In particolare, deve essere assicurata la possibilità di inviare, in forma scritta, segnalazioni circostanziate aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti di cui al D.Lvo n. 24 del 10 marzo 2023, da chiunque commesse, di cui tali soggetti siano venuti a conoscenza in ragione delle attività svolte nell'ambito del rapporto giuridico ovvero dei rapporti contrattuali (o precontrattuali) che intercorrono con la Società.

A tutela dell'integrità di Pietro Galliani e in ossequio al novellato dettato normativo, la Società ha inteso conformarsi attraverso l'adesione alla apposita procedura per la gestione delle segnalazioni interne (c.d. Procedura Whistleblowing) adottata dalla Capogruppo Profilati e formalmente approvata dall'Organo Amministrativo, che disciplina nel dettaglio le modalità di segnalazione (cd. canale interno), ivi comprese le modalità e i tempi di gestione della stessa, il trattamento dei dati e ogni altro aspetto prescritto, in linea con il dettato normativo di cui al D. lgs. n. 24/2023.

Nella citata procedura vengono altresì disciplinati i rapporti con l'OdV, anche sotto il profilo della gestione delle segnalazioni che richiedono il compimento di atti o adempimenti di competenza di detto organismo e del rispetto delle garanzie di riservatezza previste, le modalità di divulgazione e diffusione dei canali di segnalazione.

La Procedura Whistleblowing, a cui si rinvia integralmente, costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

8. ALLEGATI

Si intendono parte integrante del Modello:

- 1) Codice Etico di Gruppo;
- 2) Mappatura delle Attività/Processi
- 3) Politica 231
- 4) Codice Etico Fornitori Metalli Preziosi e Acquisti Core
- 5) Protocolli:
 - a. Anticorruzione e Conflitto di Interessi
 - b. Flussi Monetari e Finanziari

- c. Adempimenti Doganali
- d. Sicurezza e Ambiente

Si intendono parte integrante del sistema anche tutte le procedure adottate dalla società (Sicurezza, Ambiente, Qualità).