

THERMOPLAY S.P.A.

Modello Organizzativo di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

Parte Generale del Modello Organizzativo approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2022

INDICE PARTE GENERALE

A.	PREMESSE	3
B.	IL QUADRO NORMATIVO	3
B.1.	I Reati Presupposto	3
B.2.	Il Regime di Responsabilità degli Enti	4
B.3.	Esenzioni di Responsabilità	6
C.	IL MODELLO	7
C.1.	Destinatari	7
C.2.	Le Linee Guida di Confindustria	7
C.3.	Struttura Del Modello Organizzativo	7
C.4.	Principi Ispiratori del Modello “Principi di Adozione”	8
C.5.	L’adozione, le modifiche e l’Integrazione del Modello Organizzativo	9
C.6.	Diffusione del Modello Organizzativo	11
C.7.	La comunicazione iniziale	11
C.8.	La formazione	12
D.	ORGANISMO DI VIGILANZA	12
E.	FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA E	
	WHISTLEBLOWING	13
F.	SISTEMA DISCIPLINARE	14

A. PREMESSE

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello Organizzativo di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “Modello Organizzativo”) ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 adottato da THERMOPLAY S.p.A. (di seguito anche “THERMOPLAY”) con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione.

B. IL QUADRO NORMATIVO

B.1. I Reati Presupposto

I Reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto ed il cui compimento THERMOPLAY si prefigge di prevenire con l’ausilio del Modello Organizzativo, sono:

1. Reati commessi nei Rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il suo patrimonio (artt. 24 e 25);
2. Reati di Criminalità Informatica (art. 24-bis);
3. Reati in materia di Criminalità Organizzata (art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio (art. 25);
5. Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
6. Reati contro l’Industria e il Commercio (art. 25-bis 1);
7. Reati societari (art. 25-ter);
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico (art. 25-quater);
9. Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
10. Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
11. Reati di market abuse (artt. 25-sexies);
12. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
13. Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante (art. 25-octies 1);
15. Reati in materia di Violazione del Diritto d’Autore (art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’Autorità Giudiziaria (art. 25-decies);
17. Reati Ambientali (art. 25-undecies);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ed immigrazione clandestina (art. 25-duodecies);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 quaterdecies);
21. Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies);
22. Contrabbando (art. 25 sexiesdecies);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 septiesdecies);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 duodevicies);

25. Reati di c.d. criminalità organizzata transnazionale (art. 10 L. 146/2006).

In Appendice B è riportata l'articolazione dettagliata di tali Reati.

B.2. Il Regime di Responsabilità degli Enti

Il D.Lgs. 231/01, emanato in data 8 giugno 2001 ed intitolato "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*", ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale la responsabilità amministrativa a carico dei soggetti diversi dalle persone fisiche (di seguito "Enti").

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita amministrativa dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare, gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel D.Lgs. 231/01 (di seguito i "Reati") nel loro interesse o vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi (cosiddetti soggetti apicali);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Il "vantaggio" o l'"interesse" rappresentano due distinti criteri di imputazione della responsabilità: l'interesse della società va valutato *ex ante* mentre il vantaggio richiede una verifica *ex post*.

Per quanto attiene alla nozione di interesse, esso si concretizza ogniqualvolta la condotta illecita sia posta in essere con l'esclusivo intento di arrecare un beneficio alla società.

Analogamente, la responsabilità amministrativa incombe su quest'ultima ogniqualvolta l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque comportato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

Diversamente, il vantaggio esclusivo di chi realizza l'illecito esclude la responsabilità dell'Ente.

Per quanto attiene, invece, al requisito della territorialità, la condotta criminosa è rilevante indistintamente dal fatto che essa sia posta in essere sul territorio italiano o all'estero.

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del D.Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica che potrebbe verificarsi frequentemente, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

La responsabilità amministrativa degli Enti non esclude, ma anzi si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato l'illecito.

Il Decreto Legislativo 231/01 prevede un articolato sistema di sanzioni, che può essere piuttosto gravoso a seconda del reato realizzato.

L'art. 9 del Decreto, infatti, prevede che possano essere irrogate sanzioni pecuniarie e sanzioni interdittive e che possano essere disposte la confisca del prezzo o del profitto del reato e la pubblicazione della sentenza.

A. Sanzione Pecuniaria

Consegue sempre alla condanna definitiva e viene determinata per quote (in numero non inferiore a cento né superiore a mille). L'importo di una quota varia da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Il legislatore indica, con riferimento a ciascun illecito, i minimi e i massimi edittali entro cui il Giudice deve quantificare la pena.

Il numero di quote è determinato, a discrezione del Giudice, in base alla gravità del fatto, al grado della responsabilità dell'ente ed all'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e prevenire la commissione di ulteriori illeciti (art. 11, comma 1).

Anche la quantificazione di ciascuna quota è rimessa alla discrezionalità del Giudice che utilizza, quale suo parametro allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente (art. 11, comma 2).

B. Sanzioni Interdittive

Si applicano per alcune tipologie di illeciti contemplate dal Decreto e per le ipotesi di maggior gravità. Possono essere irrogate anche in via cautelare e si traducono in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle 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 nell'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Condizione per l'applicazione delle sanzioni interdittive è il ricorrere di uno dei seguenti presupposti:

1. che l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e, al contempo, che il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o, se commesso da soggetti sottoposti, che la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
2. che vi sia stata reiterazione degli illeciti.

C. Confisca del prezzo o del profitto del Reato

È sempre disposta con la sentenza di condanna. Quando non è possibile eseguire la confisca dei beni che hanno costituito il prezzo o il profitto del reato, la stessa può anche avere ad oggetto somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente.

D. Pubblicazione della sentenza

Può essere disposta quando all'Ente viene applicata una sanzione interdittiva, anche solo per estratto, in uno o più giornali indicati dal giudice a spese dell'Ente condannato.

Nelle more del procedimento penale, su richiesta del Pubblico Ministero, il giudice può disporre in via cautelare le misure interdittive sopra descritte.

Condizione per l'applicazione delle misure cautelari è che vi siano gravi indizi di responsabilità dell'ente oltre ad elementi da cui emerga il concreto pericolo che vengano commessi ulteriori illeciti della stessa indole. Come per le misure cautelari del processo contro la persona fisica, anche quelle relative agli enti devono possedere i requisiti di proporzionalità, idoneità ed adeguatezza (art. 46): devono essere proporzionate all'entità del fatto ed alla sanzione che si ritiene possa essere irrogata, idonee alla natura ed al grado

dell'esigenze cautelari ed adeguate alla concreta esigenza cautelare per la quale la misura è stata richiesta, non potendo la stessa essere soddisfatta con diversa misura.

La durata delle misure sanzionatorie irrogate in via cautelare (art. 51) è determinata dal giudice e non può, in ogni caso, essere superiore ad un anno.

Se è già intervenuta una sentenza di condanna in primo grado, la durata della misura cautelare può essere corrispondente a quella della condanna, fermo il limite di tre anni e mezzo (art. 51, comma 2).

Il legislatore prevede, poi, ipotesi di sospensione delle misure cautelari nonché di revoca e sostituzione delle stesse.

Anche in sede cautelare, è possibile che, in luogo delle sanzioni interdittive, si disponga il commissariamento dell'Ente per tutto il tempo della durata della sanzione che sarebbe stata applicata.

B.3. Esenzioni di Responsabilità

Il D.Lgs. 231/01 prevede espressamente, agli artt. 6 e 7, l'esenzione dalla responsabilità amministrativa per Reati commessi a proprio vantaggio e/o interesse qualora l'Ente si sia dotato di effettivi ed efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati.

In particolare, la responsabilità è esclusa se l'Ente prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i Reati;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (di seguito Organismo di Vigilanza od OdV);
3. le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli organizzativi;
4. il Reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al precedente punto 2.

Il Decreto definisce quali siano le caratteristiche minime obbligatorie che il Modello deve possedere per potere essere considerato efficace allo scopo e precisamente (art. 6 comma 2):

- 1) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati;
- 2) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- 3) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- 4) individuare un organismo a cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento;
- 5) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- 6) introdurre un sistema disciplinare privato idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Qualora, invece, il reato venga commesso dai soggetti subordinati, l'art. 7 prevede che *"l'ente sarà responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza"* mentre *"è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi."* L'onere probatorio a carico del soggetto collettivo è in tal caso più lieve.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che il modello deve prevedere, in relazione alla natura e dimensioni dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a:

- garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge
- scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo è facoltativa e non obbligatoria. La sua mancata adozione non comporta dunque alcuna sanzione, tuttavia espone l'ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

C. IL MODELLO

C.1. Destinatari

Il Modello Organizzativo è indirizzato a tutto il personale di THERMOPLAY S.p.A. e, in particolare, a quanti svolgano le attività identificate a rischio.

Le prescrizioni del presente Modello Organizzativo devono pertanto essere rispettate sia dagli Amministratori e da ogni altro soggetto in posizione apicale sia da tutti i lavoratori subordinati (personale dirigente, impiegatizio, operaio, etc.) che operano in nome e per conto di THERMOPLAY, portati a conoscenza delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo attraverso specifiche attività di formazione ed informazione.

Il divieto dei comportamenti sanzionati dal D.Lgs. 231/01 ed il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico di THERMOPLAY S.p.A. è richiesto anche a collaboratori, partner, fornitori, clienti e consulenti.

C.2. Le Linee Guida di Confindustria

L'art. 6 del D.lgs. 231/2001 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4.12.2003. Il successivo aggiornamento, pubblicato da Confindustria in data 24.05.2004, è stato approvato dal Ministero della Giustizia, che ha giudicato tali Linee Guida idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Dette Linee Guida sono state aggiornate nell'anno 2008, nel mese di marzo 2014 e da ultimo nel 2021.

Pertanto, in forza di quanto espressamente stabilito nel Decreto all'art. 6, 3° comma, il Modello Organizzativo è stato predisposto sulla base delle Linee Guida di Confindustria

C.3. Struttura Del Modello Organizzativo

Il presente Modello Organizzativo è costituito da:

- Parte Generale, illustrativa del contesto normativo di riferimento, degli obiettivi, delle linee di struttura e delle modalità di implementazione dello stesso;
- Parte Speciale A – Approvvigionamenti;
- Parte Speciale B – Produzione, magazzini logistica;
- Parte Speciale C – Vendita, post vendita/services e marketing;
- Parte Speciale D – Amministrazione, finanza e controllo;
- Parte Speciale E – Risorse Umane;
- Parte Speciale F – Sistemi informativi

- Parte Speciale G – Affari legali e societari;
- Parte Speciale H – Salute e sicurezza sul lavoro;
- Parte Speciale I – Ambiente

Allegati

Allegato 1: Codice Etico;

Allegato 2: Elenco Reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01.

C.4. Principi Ispiratori del Modello “Principi di Adozione”

THERMOPLAY SPA è una società per azioni soggetta a direzione e coordinamento ex art. 2497 c.c. - avente sede a Point Saint Martin (AO) - specializzata nella progettazione e produzione di sistemi d'iniezione a canale caldo per lo stampaggio di materie plastiche.

In particolare, THERMOPLAY si occupa, tra il resto, in Italia e all'estero di:

- produzione e commercializzazione di elementi per stampi, per attrezzature e per macchine elettromeccaniche ed elettroniche;
- fornitura, design, manifattura, produzione, distribuzione e agenzia connesse ad attrezzature, macchinari, dispositivi, componenti, accessori e strumenti per l'industria con particolare riferimento all'industria delle materie plastiche;
- studio, ricerca, sviluppo, industrializzazione e valorizzazione di elementi per attrezzature industriali, marchi e altri diritti di proprietà intellettuale;
- servizi di consulenza e di assistenza tecnica inerenti la produzione di attrezzature e di stampi in genere e di particolari in materiale plastico, mediante stampaggio a canali caldi;

THERMOPLAY, anche al fine di ribadire le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il presente Modello Organizzativo, attraverso il quale la Società ha inteso:

- adeguarsi alla normativa sulla responsabilità amministrativa degli Enti, ancorché il Decreto non ne abbia imposto l'obbligatorietà;
- verificare e valorizzare i presidi già in essere consistenti in procedure aziendali e della casa madre, atti a scongiurare condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto;
- informare tutto il personale di THERMOPLAY della portata della normativa e delle severe sanzioni che possono ricadere sulla stessa nell'ipotesi di perpetrazione dei Reati;
- rendere noto a tutto il personale che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la società si ispira;
- informare tutto il personale dell'esigenza di un puntuale rispetto delle disposizioni contenute nel Modello Organizzativo stesso, la cui violazione è punita con severe sanzioni disciplinari;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di THERMOPLAY della portata della normativa nonché dei principi etici e delle norme comportamentali adottate dalla Società ed imporre agli stessi il rispetto dei valori etici cui si ispira la società;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner della società che si stigmatizza ogni condotta contraria a disposizioni di legge, a regolamenti, a norme di vigilanza, a regole aziendali interne nonché ai principi di sana e corretta gestione delle attività societarie cui la stessa si ispira;
- informare i collaboratori esterni, i consulenti ed i partner di THERMOPLAY delle gravose sanzioni amministrative applicabili alle società nel caso di commissione degli illeciti di cui al Decreto;

- compiere ogni sforzo possibile per prevenire gli illeciti nello svolgimento delle attività sociali, mediante un'azione di monitoraggio continuo sulle aree a rischio, attraverso una sistematica attività di formazione del personale sulla corretta modalità di svolgimento dei propri compiti e mediante un tempestivo intervento per prevenire e contrastare la commissione degli illeciti.

C.5. L'adozione, le modifiche e l'Integrazione del Modello Organizzativo

Il Modello Organizzativo, di prima adozione per mezzo di delibera del Consiglio di Amministrazione del giorno 22 dicembre 2022 è stato predisposto da THERMOPLAY ITALIA S.p.A. tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, le Linee guida elaborate in materia da Confindustria, nonché ogni altra disposizione applicabile alla Società.

L'art. 6, comma 2, lett. a) del d.lgs. 231/2001 indica, tra i requisiti del modello, l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal decreto. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti "sensibili" (di seguito, "attività sensibili" e "processi sensibili").

Propedeutica all'individuazione delle attività sensibili è stata l'analisi della struttura societaria ed organizzativa della Società, svolta al fine di meglio comprendere l'attività della stessa e di identificare gli ambiti aziendali oggetto dell'intervento.

La raccolta della documentazione rilevante e l'analisi della stessa da un punto di vista sia tecnico-organizzativo sia legale ha permesso una prima individuazione dei processi/attività sensibili.

Successivamente sono stati identificati i responsabili dei processi/attività sensibili, ovvero le risorse con una conoscenza approfondita dei processi/attività sensibili e dei meccanismi di controllo attualmente in essere (di seguito, "key officer"), completando e approfondendo l'inventario preliminare dei processi/attività sensibili nonché delle funzioni e dei soggetti coinvolti.

In particolare, i *key officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

Al termine di questa attività è stata definita una mappa preliminare dei processi/attività sensibili verso cui indirizzare l'attività di analisi, gestita attraverso interviste con taluni *key officer*.

Successivamente è stato analizzato e formalizzato, per ogni processo/attività sensibile individuato nelle precedenti fasi, le modalità di svolgimento, le funzioni e i ruoli/responsabilità dei soggetti interni ed esterni coinvolti, gli elementi di controllo esistenti, al fine di verificare in quali aree/settori di attività e secondo quali modalità si potessero astrattamente realizzare le fattispecie di reato di cui al d.lgs. 231/2001.

L'analisi è stata incentrata anche sulla rilevazione del sistema di controllo esistente con particolare riferimento a:

- esistenza di procedure formalizzate;
- tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informativi;
- segregazione dei compiti;
- esistenza di procure e deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate

- attività di monitoraggio al fine di consentire l'aggiornamento periodico/tempestivo delle deleghe e del sistema di controllo

Al fine di rilevare ed analizzare in dettaglio il modello di controllo esistente a presidio dei rischi riscontrati ed evidenziati nell'attività di *risk assessment* sopra descritta e di valutare la conformità del modello stesso alle previsioni del d.lgs. 231/2001, è stata effettuata un'analisi comparativa (la c.d. "gap analysis") tra la situazione societaria esistente ("as is") e un modello astratto di riferimento valutato sulla base delle esigenze manifestate dalla disciplina di cui al d.lgs. 231/2001 ("to be").

Al termine dell'attività sopra descritta è stato definito il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, articolato in tutte le sue componenti secondo le disposizioni del d.lgs. 231/2001 e le indicazioni contenute nei codici di comportamento predisposti da Confindustria, nonché adattato alla realtà aziendale.

Il Modello persegue l'obiettivo di configurare un sistema strutturato ed organico di procedure, protocolli e di attività di controllo, volto a prevenire, per quanto possibile, la commissione di condotte che possano integrare i reati contemplati dal Decreto.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole, da un lato, determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto THERMOPLAY di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione (illecito la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, foriera di un vantaggio economico immediato); dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, consentire a THERMOPLAY di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il Modello è suddiviso nella presente "Parte Generale", che contiene una parte descrittiva dell'attività svolta dalla Società e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio e in "Parti Speciali" il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società che possono essere a rischio per la commissione degli illeciti previsti dal Decreto, con la previsione dei relativi protocolli di controllo.

Per quanto concerne le altre famiglie di reati realizzabili mediante comportamenti obiettivamente estranei alla normale attività societaria, si ritiene adeguata quale misura preventiva l'osservanza dei principi generali del presente Modello oltre che del Codice Etico della Società.

L'elaborazione del Modello Organizzativo, oltre alla stesura del presente documento, ha contemplato un esame del sistema dei poteri, verificando che esso rispetti i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli, attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

A conclusione delle attività, sono state identificate le procedure già esistenti, con riferimento alle aree individuate a rischio di Reato.

Dette procedure contengono la disciplina ritenuta maggiormente idonea a governare il profilo di rischio ravvisato: si tratta, pertanto, di un insieme di regole di comportamento, nonché di modalità operative cui le varie Funzioni aziendali di THERMOPLAY devono adeguarsi, con riferimento all'espletamento delle attività a rischio.

In particolare, le procedure identificano:

1. la segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
2. la documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione dei Reati;
3. la ripartizione ed attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle responsabilità di ciascuna struttura, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità delle operazioni.

Il D.Lgs. 231/01 espressamente prevede la necessità di aggiornare il Modello Organizzativo, al fine di renderlo costantemente ritagliato sulle specifiche esigenze dell'Ente e della sua concreta operatività.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello Organizzativo saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- innovazioni normative;
- violazioni del Modello Organizzativo e/o esiti negativi di verifiche sull'efficacia del medesimo (che potranno anche essere desunti da esperienze riguardanti altre società);
- modifiche della struttura organizzativa della società.

L'aggiornamento del Modello Organizzativo e, quindi, la sua integrazione e/o modifica, spetta al Consiglio di Amministrazione.

La mera sollecitazione ad procedere con l'aggiornamento, e non già la sua diretta attuazione, spetta invece all'Organismo di Vigilanza.

C.6. Diffusione del Modello Organizzativo

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, è obiettivo generale di THERMOPLAY garantire verso tutti i destinatari del Modello Organizzativo medesimo una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute.

Tutto il personale, nonché i soggetti apicali, i consulenti, i partner ed i collaboratori esterni sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Modello Organizzativo, sia delle modalità attraverso le quali THERMOPLAY intende perseguirli.

Obiettivo di carattere particolare è poi rappresentato dalla necessità di garantire l'effettiva conoscenza delle prescrizioni del Modello Organizzativo e le ragioni sottese ad un'efficace attuazione nei confronti di risorse le cui attività sono state riscontrate a rischio.

Tali determinazioni sono indirizzate verso le attuali risorse di THERMOPLAY nonché verso quelle ancora da inserire.

L'idoneità allo scopo dei corsi di cui al successivo paragrafo 11.2 sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza.

C.7. La comunicazione iniziale

L'adozione del presente Modello Organizzativo è comunicata a tutto il personale in forza al momento dell'adozione stessa. In particolare, la comunicazione è disposta attraverso:

- l'invio di una lettera a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato a tutto il personale sui contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del Modello Organizzativo, le modalità di informazione/formazione previste dalla società;
- diffusione del Modello Organizzativo sulla rete informatica aziendale ed invio dello stesso tramite posta elettronica a tutto il personale dotato di casella e-mail.

Ai nuovi assunti viene consegnato un "kit" informativo con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

I suddetti soggetti lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

C.8. La formazione

Per THERMOPLAY l'attività di formazione del personale ha un ruolo preminente tra le attività societarie.

La società pertanto effettua un'intensa attività di promozione della propria cultura aziendale tra il personale, con un particolare accento sulla necessità di applicare i principi etici adottati e le regole interne, costruite nel più ampio rispetto della trasparente e corretta gestione delle società.

In particolare, THERMOPLAY prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale dipendente, che illustrino:

- il contesto normativo;
- il Modello Organizzativo adottato da THERMOPLAY;
- l'Organismo di Vigilanza e la gestione del Modello Organizzativo nel continuo.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro le funzioni preposte si occupano di predisporre i necessari corsi di aggiornamento e di addestramento previsti dalla legge, nonché corsi di formazione per specifici ruoli in materia di sicurezza, dandone pronta comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La partecipazione ai processi formativi sopra descritti è obbligatoria ed adeguatamente documentata.

D. ORGANISMO DI VIGILANZA

A termini dell'art. 6, 1° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01, l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche Organismo) è stato individuato per mezzo di specifica delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza assumerà la carica dal momento in cui tutti i componenti avranno accettato mediante espressa dichiarazione scritta la nomina operata dal Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni istituzionali dell'Organismo di Vigilanza, a termini dell'art. 6, 1° comma, lettera b), del D.Lgs. 231/01 sono le seguenti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo;
- curarne l'aggiornamento.

L'Organismo è inserito in posizione di staff al Consiglio di Amministrazione. La ricorrenza e la permanenza dei requisiti per ciascun componente l'Organismo sono state accertate dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina e saranno verificate dal medesimo organo per tutto il periodo in cui il componente dell'Organismo di Vigilanza rimarrà in carica.

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione di THERMOPLAY cui riferisce in merito all'attuazione del Modello Organizzativo ed all'emersione di eventuali criticità. Il reporting è su base continuativa e periodica, a cadenza annuale.

In particolare, la relazione periodica dovrà indicare l'attività svolta nel periodo, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti, che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello Organizzativo.

E. FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA E WHISTLEBLOWING

Tutti i dipendenti, dirigenti e tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini di THERMOPLAY S.p.A. sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite ovvero di violazioni del Modello Organizzativo rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Le predette segnalazioni sono quindi relative a ogni anomalia, atipicità, deroga, violazione o sospetto di violazione riscontrata nello svolgimento dell'attività lavorativa rispetto a:

- norme comportamentali prescritte dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo;
- principi di comportamento e modalità esecutive disciplinate dai protocolli e dalle procedure aziendali rilevanti ai fini del Decreto.

Inoltre, tutti i soggetti di cui sopra sono tenuti a trasmettere, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (a titolo meramente esemplificativo: ASL, INPS, INAIL, Guardia di Finanza, etc.) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- contenziosi attivi e passivi in corso quando la controparte sia un ente o soggetto pubblico (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, relativi esiti;
- 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 per i Reati, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dal personale in caso di avvio di procedimento giudiziario a suo carico per i Reati;
- rapporti predisposti dai Responsabili delle Direzioni/Funzioni aziendali nell'ambito delle attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- notizie evidenziatrici i procedimenti disciplinari svolti in relazione al Modello Organizzativo e le eventuali sanzioni irrogate, i provvedimenti assunti ovvero i provvedimenti motivati di archiviazione di procedimenti disciplinari a carico del personale aziendale.

Oltre a quanto sopra previsto, i Responsabili di Direzione/Funzione, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenuti a fornire, ogni qualvolta l'evento si verifichi e tempestivamente,

all'Organismo di Vigilanza le informazioni richieste dai relativi protocolli/procedure rilevanti ai fini del Modello Organizzativo.

Peraltro, su base annuale ed in aggiunta al flusso di informazioni di cui sopra, l'Organismo di Vigilanza richiede ai Responsabili di Direzione/Funzione di fornire assicurazione sulla completezza delle informazioni comunicate.

A tal fine è stata predisposta la procedura denominata "Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza", che descrive quanto dovrà essere oggetto di segnalazione.

Per migliorare il flusso informativo verso l'OdV, è istituito un canale di comunicazione, consistente in un indirizzo di posta elettronica dedicato, il cui accesso è riservato ai solo componenti dell'Organismo di Vigilanza ed al suo Segretario.

Pertanto, tutte le segnalazioni e le informazioni, generali e specifiche, devono essere fornite in forma scritta ed indirizzate al Presidente dell'Organismo di Vigilanza all'indirizzo di posta elettronica odv.thermoplay@gmail.com

È stato inoltre predisposto il seguente canale di segnalazioni per le comunicazioni relative al *whistleblowing*: posta cartacea presso gli spogliatoi della Società nonché nell'apposito contenitore situato nel corridoio antistante all'ufficio delle risorse umane e da ultimo per mezzo mail whistleblowing.thermoplay@gmail.com

Le segnalazioni anonime non sono ammesse.

L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni pervenutegli e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, sia il presunto autore della violazione, dando luogo, inoltre, a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione.

Ogni informazione acquisita dall'OdV, a prescindere dal mezzo di comunicazione utilizzato, sarà trattata in modo tale da garantire:

- il rispetto della riservatezza della persona segnalante e della segnalazione inoltrata;
- il non verificarsi di atti di ritorsione, penalizzazione o discriminazione nei confronti dei segnalanti;
- la tutela dei diritti di soggetti in relazione ai quali sono state effettuate segnalazioni in mala fede e successivamente risultate infondate ferma restando in tal caso la possibilità di esperire le azioni opportune nei confronti di coloro che intenzionalmente hanno effettuato la falsa segnalazione.

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello Organizzativo è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo e viene trattata in conformità alle disposizioni vigenti in materia di privacy.

A carico dei componenti l'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

Al fine di garantire all'Organismo di Vigilanza una piena autonomia nell'espletamento delle proprie funzioni, senza limitazioni che possano conseguire da insufficienti risorse finanziarie è assegnato a tale organismo un budget annuo definito deciso dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di un preventivo di spesa proposto dall'Organismo stesso, fatta salva la possibilità di richiederne integrazioni se necessario.

F. SISTEMA DISCIPLINARE

I comportamenti realizzati in violazione del Modello Organizzativo, comprensivo di tutti i suoi allegati, che ne costituiscono parte integrante, nonché di tutti i protocolli/procedure volti a disciplinare in maggior dettaglio l'operatività nell'ambito delle aree a rischio Reato e dei processi strumentali, da parte del personale di THERMOPLAY, sono sanzionati a termini dell'art. 6, 2° comma, lettera e), e dell'art. 7, 4° comma, lett. b) del D.Lgs. 231/01.

La Società reagirà tempestivamente alla violazione delle regole di condotta anche se il comportamento non integri gli estremi del Reato, ovvero non ne determini la responsabilità diretta.

Le sanzioni irrogabili sono quelle previste dall'art. 7 della L. 20.05.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e dai Contratti Collettivi Nazionali applicati in azienda.

L'inosservanza degli obblighi e delle norme contenute nel presente Modello Organizzativo, nei suoi allegati e nelle procedure relative agli adempimenti previsti dai D.lgs. n. 231/2001, dal D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e dalla vigente normativa in tema di privacy da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dalla Società in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. richiamo verbale;
2. ammonizione scritta;
3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
5. licenziamento per mancanze con preavviso e senza preavviso.

La violazione da parte del Dipendente degli obblighi previsti nei codici, modelli, allegati ivi richiamati e/o successivamente emanati dalla Società datore di lavoro costituiscono comportamento rilevante dal punto di vista disciplinare e potrà comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari in relazione alla gravità del comportamento e/o alla eventuale recidiva nonché al grado della colpa, anche in relazione alla natura delle responsabilità affidate al Dipendente.

L'accertamento delle suddette infrazioni, eventualmente su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni stesse restano di competenza delle Funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti. In caso di violazione del Modello Organizzativo da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e l'intero Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti.

Ogni violazione da parte dei consulenti o dei fornitori delle regole contenute nel Codice Etico e nel Modello Organizzativo agli stessi applicabili o di commissione dei Reati nello svolgimento della loro attività è sanzionata secondo quanto previsto nella normativa vigente.

Le sanzioni disciplinari indicate nel presente capitolo si applicano anche nei confronti di chi viola le misure di tutela adottate per le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza (di cui al precedente capitolo E ed alla procedura relativa ai Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza, cui si rimanda anche con riguardo alla

descrizione del processo di gestione della segnalazione) nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.