

www.eurotherm.info

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems

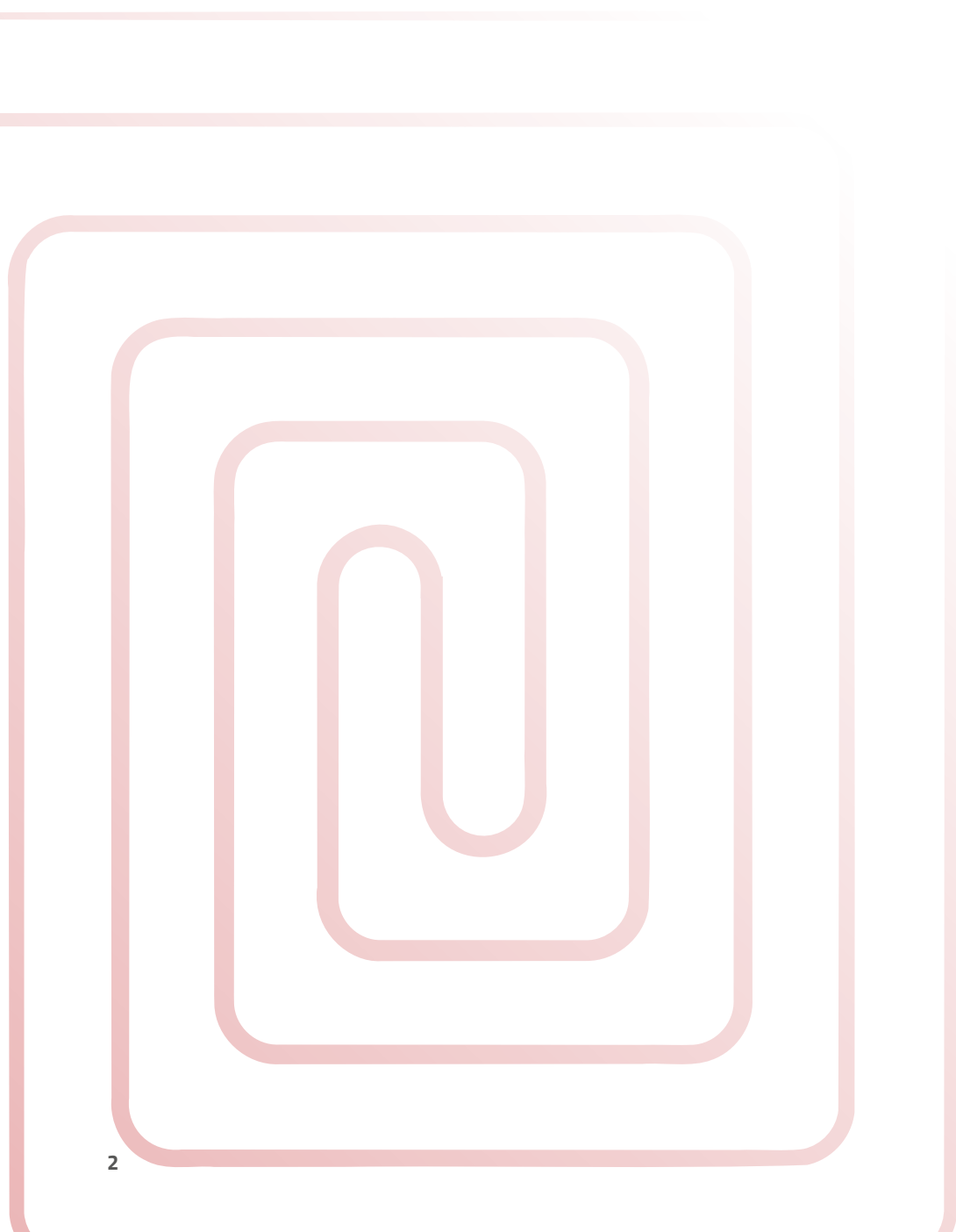
Certified



Corporation

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno
2001 n. 231 e ss.mm.ii.



Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1. Sintesi della normativa	4
1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda	5
1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria	6
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001	6
2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione del Modello	6
2.2. Obiettivi del Modello	7
2.3. I principi di controllo preventivo	8
2.4. Struttura del Modello	8
2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello	8
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	8
3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	8
3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	9
3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza	10
3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza	10
3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza	10
3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza	11
3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	11
3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing ¹²	13
3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	14
3.10. Risorse finanziarie	14
4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE	15
4.1. Nei confronti di Soggetti Apicali e dei Dipendenti	15
4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni	15
5. SISTEMA DISCIPLINARE	15
6. IL CODICE ETICO	16
ALLEGATI	16

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1. Sintesi della normativa

Il D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento la c.d. responsabilità degli enti in relazione a predeterminati reati (cd. reati presupposto) commessi, nell'interesse o vantaggio dell'Ente, da determinati soggetti, apicali, preposti, dipendenti o altri soggetti comunque anche solo in rapporto funzionale con l'ente stesso.

La legge annovera tra i soggetti destinatari della normativa:

- a) gli enti forniti di personalità giuridica,
- b) le società fornite di personalità giuridica,
- c) le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (art. 1 d.lgs. 231/2001).

Si segnala che la giurisprudenza recentemente ha escluso dall'ambito dei soggetti interessati le imprese individuali, in particolare laddove non presentano una vera e propria organizzazione ramificata e una effettiva alterità soggettiva con il titolare.

Per converso, nel 2021 i giudici di legittimità hanno incluso nel novero dei soggetti passibili di responsabilità degli enti anche le società di capitali unipersonali, attesa la strutturale distinzione personale e patrimoniale rispetto alla persona fisica titolare di poteri di gestione e/o rappresentanza.

La forma di colpevolezza del soggetto collettivo risulta dunque autonoma e distinta da quella da verificare in capo alla persona fisica e si fonda su una colpevolezza di tipo normativo, non psicologico, nella forma della colpa di organizzazione: principio fondamentale nel "sistema 231" è infatti l'autonomia della responsabilità dell'ente che, per vero, discende solo latamente dalla esistenza a monte di un fatto di reato, che in sostanza configura un mero presupposto storico

Tale responsabilità va ad aggiungersi alla responsabilità penale della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito e, pur presentandosi quale autonoma e diretta, discende dal comportamento del soggetto che abbia commesso materialmente il reato.

In particolare, tale soggetto può essere:

- un "apicale", intendendosi con tale definizione un Amministratore ovvero uno dei Procuratori speciali dell'Azienda, coloro sostanzialmente che svolgono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa; caratteristica essenziale è la reale autonomia gestionale e decisionale che gli stessi devono avere;
- un "sottoposto", intendendosi con tale definizione i dipendenti, i collaboratori, il personale di segreteria, etc., ossia le persone sottoposte all'altrui vigilanza e direzione, incluso l'R.S.P.P., avendo tutti un rapporto di stretta dipendenza con i soggetti posti in posizione apicale; tali soggetti sono privi di autonomia decisionale ed organizzativa.

La finalità che il legislatore ha voluto perseguire è quella di coinvolgere il patrimonio dell'azienda e, in definitiva, gli interessi economici dei soci, nella punizione di alcuni illeciti penali, realizzati da determinati soggetti nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, in modo tale da richiamare i soggetti interessati a un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell'operato aziendale, anche in funzione preventiva.

Altro presupposto su cui si fonda la responsabilità della Società è la sussistenza di un interesse o vantaggio della Società stessa derivante proprio dall'illecito penale, cosicché se la Società non rispondesse, le persone sopra indicate quali possibili autori del reato avrebbero agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il giudizio penale potrà avere due conclusioni:

- a) se i presupposti della responsabilità della Società mancano, sono insussistenti o è insufficiente o contraddittoria la prova, il giudice lo dichiara con sentenza, indicando la causa nel dispositivo (art. 66 D.lgs. 231/2001);
- b) se invece i presupposti di responsabilità, oggettivi e soggettivi, sono stati accertati e la Società risulta responsabile, il giudice applica le sanzioni previste dalla legge, con condanna alle spese processuali (art. 69 D.lgs. 231/2001).

Vale la pena ricordare che, secondo l'art. 4 del D.lgs. 231/2001, la Società, nei casi ed alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., risponde anche in relazione ai reati commessi all'estero, alle seguenti condizioni:

- a) che il reato venga commesso da un soggetto funzionalmente legato alla Società;

- b) che la Società abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) che nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Secondo il principio di legalità, solo i reati espressamente richiamati nel d.lgs. 231/2001 possono generare una responsabilità degli enti.

A partire dall'entrata in vigore del decreto, il Legislatore è intervenuto a più riprese per ampliare il campo di applicazione della normativa.

Il dettaglio dei reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.lgs. 231/2001 è contenuto nell' Allegato A – Elenco reati 231.

1.2. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e di Controllo quale strumento di prevenzione ed esimente della responsabilità in capo all'azienda

La legge¹ esonera dalla responsabilità l'ente che dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati; tale esimente opera diversamente a seconda che i reati siano commessi da soggetti in posizione apicale o soggetti sottoposti alla direzione di questi ultimi².

Trattasi di un sistema di responsabilità dell'ente derivante da reato essenzialmente incentrato sul rinvenimento di colpa in organizzazione, da intendersi quale deficit di controllo e/o monitoraggio dell'ente sull'operato dei sottoposti e di coloro che ne sono voce verso i terzi, in uno ad un incremento di natura patrimoniale all'ente medesimo riconducibile: una volta verificati i presupposti di responsabilità, l'irrogazione e la commisurazione della sanzione dipendono in ultima istanza dalla esistenza e della corretta implementazione del Modello ex d.lgs. 231/01.

Circa l'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione "apicale"³, l'esclusione della responsabilità postula essenzialmente tre condizioni:

- i. che sia stato formalmente adottato quel sistema di regole procedurali interne costituenti il Modello;
- ii. che il Modello risulti astrattamente idoneo a "prevenire reati della specie di quello verificatosi";
- iii. che tale Modello sia stato efficacemente attuato prima della commissione del fatto.

Le ulteriori condizioni legali possono essere considerate specificazioni dei requisiti di idoneità e di efficace attuazione o rappresentare una loro conferma. Si richiede infatti:

- che sia stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza⁴;
- che l'apicale abbia commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione⁵.

Nel caso di reati commessi da soggetti sottoposti, la responsabilità dell'ente scatta se vi è stata inosservanza da parte dell'azienda degli obblighi di direzione e vigilanza; tale inosservanza è esclusa dalla legge se l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

In altri termini, nel caso del reato commesso dal soggetto apicale, l'invocabilità dell'esimente postula che non sia sufficiente

¹Artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001.

²Gli effetti positivi dell'adozione di questi modelli non sono limitati all'esclusione in radice della responsabilità dell'ente in caso di una loro attuazione in via preventiva rispetto alla commissione del reato presupposto.

Infatti, se adottati prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, essi possono concorrere ad evitare all'ente le più gravi sanzioni interdittive (art. 17 lett. b)) (e di riflesso impedire la pubblicazione della sentenza di condanna) nonché determinare una sensibile riduzione delle pene pecuniarie (art. 12).

Anche la semplice dichiarazione di voler attuare tali modelli, unitamente ad altre condizioni, può implicare la sospensione delle misure cautelari interdittive eventualmente adottate in corso di causa (art. 49) e la revoca delle stesse in caso di effettiva attuazione di detti modelli, sempre in presenza delle altre condizioni (artt. 49 e 50).

³A norma dell'art. 5 soggetti in posizione apicale sono i titolari, anche in via di fatto, di funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione dell'ente o di una sua unità autonoma.

Destinatari della norma saranno quindi amministratori, i legali rappresentanti a qualunque titolo, i direttori generali ed i direttori di divisioni munite di autonomia finanziaria.

⁴Infatti solo la elusione o il difettoso controllo possono spiegare la commissione del reato pur in presenza di modelli astrattamente idonei ed efficaci.

⁵Come chiarito dalla giurisprudenza (cfr. Cass., n. 4677/2014), la frode cui allude il Decreto 231 non necessariamente richiede veri e propri artifici o raggiri, ma presuppone che la violazione del Modello sia determinata da un aggiramento delle misure di sicurezza idoneo a forzarne l'efficacia.

Inoltre, in merito ai reati di natura colposa, vd. ulteriori considerazioni di seguito svolte.

la sola idoneità del Modello ad escludere l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma altresì che il Modello sia efficacemente attuato e quindi possa essere eluso soltanto in maniera fraudolenta.

Nel caso invece dei reati commessi da soggetti che sono sottoposti all'altrui direzione è sufficiente perché sia invocabile l'esimente l'aver adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo spettando al magistrato la prova della sua eventuale inidoneità.

Quindi, sia nel caso di reati commessi da apicali che da sottoposti, l'adozione e la efficace attuazione da parte dell'ente del modello organizzativo, gestionale e di controllo è condizione essenziale, anche se non sempre sufficiente⁶, per evitare la responsabilità diretta dell'azienda.

1.3. I Codici di Comportamento delle associazioni di categoria

La legge consente alle Associazioni di categoria l'individuazione di linee guida generali, definiti Codici di Comportamento, per la costruzione dei modelli organizzativi; anche se la legge non riconduce espressamente a tali linee guida un valore regolamentare vincolante né presuntivo⁷, è di tutta evidenza come una corretta e tempestiva applicazione di tali linee guida diventerà punto di riferimento per le decisioni giudiziali in materia, in particolare in punto di valutazione dell'idoneità preventiva del modello medesimo⁸.

Di recente, la giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di specificare come l'aderenza alle indicazioni delle Associazioni di categoria nella predisposizione del Modello ex d.lgs. 231/2001 imponga un onere di motivazione "rafforzata" al giudicante che intenda pervenire a condanna dell'ente per inadeguatezza dell'impianto prevenzionistico adottato⁹.

Nel caso di specie, sono state prese in considerazione le linee guida sviluppate e pubblicate da Confindustria (divenute efficaci in seguito al compimento del procedimento descritto dal Regolamento di attuazione del decreto legislativo in esame, Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n. 201, e da ultimo aggiornate nel giugno 2021)¹⁰.

2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001

2.1. Finalità e Metodologia di Costruzione del Modello

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, Eurotherm S.p.A. SB (di seguito anche "la Società"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, dopo aver adottato e applicato il Codice Etico, ha ritenuto conforme alla propria policy aziendale procedere all'adozione ed attuazione del presente Modello. Ciò al duplice fine di adeguarsi alle finalità di prevenzione indicate dal Legislatore e di proteggere gli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società e, in via derivata, del Gruppo nel suo insieme dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni. In tal senso, la Società fa parte dal 2010 di un gruppo (e.group) con la consociata Enetec S.p.A. e, insieme, hanno intrapreso un generale progetto di business etico, attento all'impatto sociale e ambientale oltre che tecnico-lucrativo: le realtà del gruppo dal

⁶Spettando la decisione finale all'autorità giudiziaria.

⁷In fatti la legge non prevede né un obbligo di adozione delle linee guida da parte degli enti aderenti alla associazione di categoria né una presunzione per i giudici in sede di giudizio.

⁸Nella previsione legislativa l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo è prospettata in termini di facoltatività, non di obbligatorietà, tant'è che la mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma di fatto l'adozione di un modello è obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.

⁹Cass. sez. VI, 15 giugno 2022 (ud. 11 novembre 2021), n. 23401, Impregilo.

¹⁰Nella redazione del presente Modello si è altresì tenuto conto dei "principi consolidati per la redazione dei Modelli Organizzativi e l'attività dell'Organismo di Vigilanza e prospettive revisione del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231", documento adottato nel dicembre 2018 di concerto tra le principali Associazioni di categoria: Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, Associazione Bancaria Italiana, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.

2023 sono diventate Società Benefit e tutte presentano sistemi di gestione certificati UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001.

La forza di e.group risiede nella gestione all'interno di un unico gruppo, caratterizzato dai medesimi valori e dalla medesima vision sul medio e lungo periodo, dell'intera filiera del radiante: dalla progettazione alla produzione dei componenti attraverso i più moderni processi di gestione e di produzione industriale, fino all'assemblaggio e al montaggio.

Eurotherm S.p.A. SB ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne e di consulenti esterni, ha dato avvio al lavoro di analisi e di preparazione del Modello, lavoro che si è articolato nelle seguenti fasi:

- identificazione delle aree di rischio aziendali: questa fase ha comportato l'identificazione dei processi operativi nelle varie aree di attività aziendale, mediante l'esame della documentazione aziendale di rilievo ed interviste mirate con i soggetti chiave nell'ambito della struttura aziendale, nonché la verifica di tali processi operativi alla luce delle fattispecie di illecito previste dalla legislazione di cui si tratta (fase di mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti);
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti a livello aziendale e identificazione delle azioni di miglioramento, nonché identificazione di modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi);
- predisposizione del Modello, con previsione dell'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

2.2. Obiettivi del Modello

Con l'adozione del Modello, Eurotherm S.p.A. SB si è posta l'obiettivo principale di disporre di un sistema strutturato di procedure e controlli che riduca, tendenzialmente eliminandolo, il rischio di commissione dei reati rilevanti, e degli illeciti in genere, nei processi a rischio: ciò anche nell'ottica di sostanziare una reale responsabilità sociale d'impresa, attraverso iniziative concrete in tutti gli ambiti dell'organizzazione, e dunque anche – in specie – in prospettiva di compliance, nella convinzione che un adeguato modello preventivo possa fungere da catalizzatore proattivo in tutta la rete di stakeholders di iniziative virtuose rispetto al contenimento del rischio-reato.

Scopo del presente Modello è pertanto la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di prevenzione, dissuasione e controllo in continua evoluzione ed aggiornamento, finalizzato a ridurre il rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle cosiddette "attività sensibili" e la loro regolamentazione mediante norme, procedure e protocolli definiti. La commissione dei reati rilevanti e dei comportamenti illeciti in genere è comunque contraria alla volontà dell'azienda, come dichiarato nel Codice Etico e qui ribadito, e comporta sempre un danno per la Società, anche se essa possa apparentemente ed erroneamente essere considerata nell'interesse o a vantaggio della medesima.

Il Modello, quindi, predispone gli strumenti per il monitoraggio dei processi a rischio, per un'efficace prevenzione dei comportamenti illeciti, per un tempestivo intervento aziendale nei confronti di atti posti in essere in violazione delle regole aziendali e per l'adozione dei necessari provvedimenti disciplinari di sanzione e repressione.

Inoltre, il sistema di controllo preventivo definitivo nel presente modello è finalizzato a:

- escludere che un qualunque soggetto operante nell'ambito dell'ente possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano (dovuto anche a negligenza o imperizia) nella valutazione delle direttive stesse.

2.3. I principi di controllo preventivo

Il presente Modello è ispirato ai seguenti principi generali di controllo:

- ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, tracciata, documentata, coerente e congrua;
- nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- ogni esborso economico deve essere soggetto a plurime autorizzazioni di coloro cui è attribuito il potere di gestione;
- il sistema di controllo deve documentare le verifiche eseguite.

Eurotherm S.p.A. SB dispone di un proprio sistema di controllo preventivo dei comportamenti illeciti articolato per tipologie di reato descritto nella parte speciale del Modello e differenziato inoltre a seconda che si tratti di reati dolosi (cd. secondo l'intenzione) o di reati colposi (cd. contro l'intenzione e principalmente riferiti alla sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente).

2.4. Struttura del Modello

Il presente Modello è costituito dalla presente Parte Generale e da una Parte Speciale.

La parte speciale, costruita sulla base della valutazione del rischio aziendale, è suddivisa a sua volta in più parti, ognuna delle quali si riferisce ad una determinata tipologia di reati contemplati nel Decreto legislativo n. 231/2001 e ritenuti rilevanti quali reati presupposto in ambito aziendale.

2.5. Verifica ed Aggiornamento del Modello

Eurotherm S.p.A. SB ha costruito il presente Modello sulla base della configurazione attuale delle attività aziendali e dei processi operativi. Poiché il modello è uno strumento finalizzato a rispondere alle esigenze di prevenzione e controllo aziendale, deve provvedersi alla periodica verifica della rispondenza dello stesso alle predette esigenze, provvedendo quindi alle integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie.

La verifica si rende inoltre necessaria ogniqualvolta intervengano modifiche organizzative aziendali significative, particolarmente nelle aree già individuate come a rischio. Le verifiche sono svolte dall'Organismo di Vigilanza, all'occorrenza con la collaborazione e/o assistenza di professionisti esterni, che provvederà poi a proporre all'Organo Amministrativo, competente all'adozione delle integrazioni e modifiche al Modello, le integrazioni e modifiche che si rendessero di volta in volta necessarie o anche solo opportune.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di poter fruire dei benefici previsti dall'adozione ed attuazione del Modello, il D.lgs. 231/2001 prescrive di affidare ad un organismo dell'ente appositamente costituito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, attribuendo al medesimo organismo autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società, nominato con delibera dell'Organo Amministrativo. Esso può essere costituito in composizione monocratica o pluripersonale anche se per giurisprudenza prevalente la composizione collegiale è preferibile.

Nel caso di Organismo di Vigilanza in composizione monocratica, può essere chiamato a farne parte di regola un soggetto esterno non appartenente alla struttura aziendale, ad esempio un libero professionista, il quale si potrà eventualmente avvalere di un dipendente della Società al fine di assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali nonché la continuità d'azione.

Con l'introduzione in Italia della disciplina Whistleblowing del 2023 (d.lgs. 24 del 2023), si ritiene che l'Organismo di Vigilanza

possa costituire anche il destinatario delle segnalazioni di illeciti all'interno dell'organizzazione aziendale, quale soggetto terzo e autonomo in grado di garantire la totale imparzialità nella gestione delle medesime.

Qualora la composizione sia plurisoggettiva, invece, si prevede che almeno un componente sia scelto tra soggetti esterni¹¹.

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

3.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Sebbene il D. Lgs. 231/2001 nulla statuisca in proposito, Eurotherm S.p.A. SB, in linea con le raccomandazioni delle Linee Guida delle associazioni di categoria più rappresentative, ritiene opportuno che l'Organismo di Vigilanza risponda ai seguenti requisiti:

REQUISITO	CHE COSA COMPORTA
AUTONOMIA	L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione. All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio, per preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal management aziendale.
INDIPENDENZA	L'Organismo di Vigilanza è del tutto libero da condizionamenti rispetto all'ente. I suoi membri non devono trovarsi in conflitto di interesse nei confronti della Società.
PROFESSIONALITÀ	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.
CONTINUITÀ DI AZIONE	L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, dispone di un mandato (di regola pluriennale) tale da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congruo a valutare eventuali situazioni anomale. Ove composto solo da soggetti esterni, l'OdV dispone di regola di una segreteria interna e di strumenti (quali una casella e-mail dedicata) per facilitare il flusso informativo previsto e garantire così all'OdV di ravvisare con tempestività eventuali situazioni anomale. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole. L'azione di controllo e monitoraggio viene svolta in dialettica e interazione con il management ed i soggetti collocati in posizione di staff.
ONORABILITÀ	I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none"> ▪ essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del D.M. 162/2000; ▪ non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.; ▪ non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.; ▪ non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.

¹¹L'art. 6, comma 4 bis, D.Lgs. 231/01, a seguito delle modifiche apportate dalla l. n. 183/11 e dal D.L. 212/11, dispone però che "nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza".

3.3. Nomina dell'Organismo di Vigilanza

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del Modello e successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato.

La nomina avviene mediante delibera dell'Organo Amministrativo. I candidati proposti devono rispondere ai requisiti previsti dal punto 3.2 che precede, verificabili mediante curriculum personale.

La nomina avviene per la durata prevista dal punto 3.4 che segue, salvo il caso di sostituzione di un componente in corso di mandato, nel qual caso la nomina avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti; in caso di Organismo in composizione monocratica, la sostituzione si intenderà ad ogni effetto come nuova nomina e si applicherà la durata prevista al punto 3.4 che segue.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, mediante lettera a firma del Legale Rappresentante della Società, che viene fatta sottoscrivere per accettazione dall'interessato.

In caso di mancata accettazione, l'Organo Amministrativo provvede ad integrare l'OdV seguendo la procedura di nomina.

3.4. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per un periodo di regola triennale che decorre dalla nomina da parte dell'Organo amministrativo della Società. In ogni caso, al fine di evitare situazioni di vacatio, l'Organismo di Vigilanza resta in carica fino alla data della successiva delibera dell'Organo Amministrativo che provvede alla sua sostituzione o conferma.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via PEC indirizzata al Legale Rappresentante ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le dimissioni hanno effetto, salvo diversa indicazione da parte dell'interessato o diversamente concordato con la Società, dalla data di ricezione da parte del Legale Rappresentante.

Alla decadenza e revoca del mandato dell'Organismo di Vigilanza si osservano le regole che seguono, anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organo Amministrativo, con delibera motivata, dichiara la decadenza dal mandato dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità e continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

L'Organo Amministrativo può altresì revocare, prima della naturale scadenza, attraverso una delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, oltre che per dimissioni, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per ratifica dell'Organo Amministrativo.

La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

3.5. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, con i correlati poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilare sull'effettività del Modello, che si sostanzia cioè nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello istituito;
- b) vigilare sul mantenimento nel tempo dei requisiti di adeguatezza a fini prevenzionali, curando l'aggiornamento in senso

dinamico del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti, attraverso la formulazione di suggerimenti e proposte di adeguamento all'Organo Amministrativo, ove si renda necessario in conseguenza di:

- i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
 - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
 - iii. modifiche normative sopravvenute;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare alle competenti funzioni aziendali le violazioni per gli opportuni provvedimenti;
- d) ricevere segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello e trattarle in conformità alle disposizioni di legge e della apposita "procedura Whistleblowing".

3.6. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reati o siano, comunque, imposte dalla normativa vigente. È fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della privacy.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale.

3.7. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

A carico delle funzioni aziendali competenti sono previsti specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di notizie e/o documenti, per ogni area di rischio commissione reati ex D. Lgs. n. 231/2011. Nel Modello sono indicate le tempistiche di tali comunicazioni, da trasmettere tempestivamente o periodicamente a seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni richieste.

In linea generale sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione aziendale interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti in ciascuna delle Parti Speciali del Modello, le seguenti informazioni e/o documenti specifici (N.B.: la mancata comunicazione da parte del responsabile equivale a comunicazione negativa, intesa come comunicazione di assenza delle informazioni/documenti oggetto del flusso informativo):

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al D.lgs. 231/2001;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i report predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali interessate nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del decreto legislativo citato;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;

- le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;
- eventuali anomalie risultanti dagli esiti dei controlli di primo e secondo livello, incluse le attività di audit formalizzate svolte in azienda da strutture interne o esterne nell'ambito dei sistemi di gestione in atto;
- le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività aziendali, ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazioni, avviate presso organismi pubblici;
- la reportistica periodica in materia di sicurezza del lavoro;
- le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parti Speciali).

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzia comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e indicati altresì nella Parte Speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole aziendali.

Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o comunicazioni all'OdV concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio.

Le segnalazioni o comunicazioni all'OdV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV;
- all'indirizzo di ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o allo stesso presso l'indirizzo della Società.

Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'OdV e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici. L'OdV, sulla base di quanto anche previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni all'Autorità.

3.8. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing¹²

I soggetti apicali o sottoposti possono, a tutela dell'integrità aziendale, trasmettere all'Organismo di Vigilanza segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto fondate su elementi di fatto precisi e concordanti o di violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Le segnalazioni saranno dirette solo all'Organismo di Vigilanza, che le riceverà completamente anonimizzate a tutela del segnalante.

La loro gestione è affidata alla Segreteria dell'Organismo di Vigilanza, composta di personale qualificato e formato allo scopo, che deve curare lo smistamento delle segnalazioni inviandole all'Organismo di Vigilanza per l'istruttoria, inviare i report di legge al segnalante e procedere alla finale archiviazione.

In tale ottica, è stata prevista una specifica modalità operativa in cui si articola il processo di gestione delle segnalazioni: è stato implementato un software che, quale canale interno per la ricezione e la gestione delle segnalazioni, prevede adeguate modalità di tutela del segnalante nel rispetto della massima riservatezza e trasparenza dei dati raccolti.

Dette misure tecniche garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la totale riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Viene tutelata al massimo grado la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le fasi istruttorie di gestione della segnalazione, garantendo al contempo le facoltà di informazione e accesso ai dati al medesimo attribuite dalla nuova disciplina UE.

Rimangono comunque attivi e utilizzabili i metodi di segnalazione ordinari già adottati sulla base della previgente normativa del 2017: segnalazione cartacea o a mezzo email alla casella di posta elettronica aziendale specifica odv@eurotherm.info.

Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare che comporta l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B della presente parte generale. Egualmente costituisce illecito disciplinare, con l'applicazione delle sanzioni previste nell'Allegato B al presente Modello, effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Non sono di competenza dell'Organismo di Vigilanza segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del Decreto o del

¹²La legge n. 179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha introdotto la disciplina del c.d. Whistleblowing volta a tutelare i dipendenti che segnalino irregolarità e abusi di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro. In particolare, è stato modificato l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, il cui comma 2-bis richiede che i Modelli organizzativi prevedano:

- a) uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- b) almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- c) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- d) nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate".

Ai sensi del comma 2-ter "L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo".

Infine, il comma 2-quater prevede che "Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa".

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 attuativo della Direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. Il recepimento in Italia della citata Direttiva UE ha condotto al superamento della disciplina del 2017.

Si è inteso così dare risposta alle esigenze europee di fissare uno standard unico e minimo di tutela per i cd. "segnalatori", ossia azionisti, apicali, dipendenti, fornitori, consulenti, tirocinanti, lavoratori autonomi, etc. che segnalano violazioni del diritto dell'UE e nazionale che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui sono venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

Il d.lgs. 24/2023 impone alle imprese con più di 50 lavoratori impiegati stabilmente o che abbiano adottato un Modello ex d.lgs. 231/01 di definire ex ante la governance del processo di gestione delle segnalazioni, individuando e valutando idonee soluzioni organizzative.

La Società ha affidato la gestione del canale di segnalazione ad un software ad hoc, allocando personale specificamente formato.

Modello.

In ossequio al d.lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE c.d. Whistleblowing, sono previsti specifici illeciti amministrativi nei casi di violazione della normativa nazionale ed europea in materia di segnalazioni di illeciti all'interno dell'azienda, e segnatamente:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante, successivi alla segnalazione e da essa dipendenti;
- condotte di ostacolo alla segnalazione, precedenti o concomitanti rispetto ad essa;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La consumazione di fattispecie, di competenza ANAC, comporta l'avvio di un procedimento disciplinare interno volto all'irrogazione di specifiche sanzioni, che devono essere proporzionali alla gravità del fatto e all'entità dell'offesa, come da sistema sanzionatorio allegato al presente Modello.

Dal punto di vista interno, Eurotherm S.p.A. SB ha adottato una piattaforma web rispondente a tutti i requisiti di legge, inclusa la normativa a tutela dei dati personali, per la gestione automatizzata delle segnalazioni di illeciti nell'ente: ogni segnalazione viene presa in carico in modo automatizzato, depurata da qualsivoglia dato sensibile in grado di ricondurla ad una determinata persona fisica, cui viene attribuito un codice identificativo che consente gli adempimenti di gestione da parte dell'Organismo di Vigilanza. Nessun lavoratore di Eurotherm S.p.A. SB ha accesso alle segnalazioni degli illeciti.

Sono poi possibili le segnalazioni esterne a ANAC, in particolare nei casi di conflitto di interessi con il soggetto individuato dalla Società quale destinatario delle segnalazioni, al portale web disponibile al seguente link: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>.

La sanzione potrà essere applicata anche al segnalante "quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 16 d.lgs. 24/2023).

3.9. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza terrà infatti informato l'Organo Amministrativo, normalmente per il tramite del Legale Rappresentante:

- mediante una relazione periodica, di regola annuale, sullo stato di avanzamento del programma di verifiche periodiche ed a campione, nonché sullo stato di attuazione del Modello; l'obbligo di informare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate del Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione del Decreto 231.

Ove tali violazioni riguardino il Legale Rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'Organo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

L'Organismo di Vigilanza terrà evidenza degli incontri con gli organi a cui riferisce, mediante redazione e conservazione di apposito verbale.

3.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove necessario, ad esempio, per svolgere specifici controlli interni, audit di aggiornamento o verifiche su controlli dell'ente pubblico, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo, nel contesto delle procedure di

formazione del budget aziendale. L'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività. In tale ambito, l'Organismo di Vigilanza avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dalla Società in materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il budget reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo per il tramite del Legale Rappresentante, che provvederà in merito.

4. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

4.1. Nei confronti di Soggetti Apicali e dei Dipendenti

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti in modo tale da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali che l'azienda in esso contiene.

Il Modello è disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo: dal momento della sua adozione, Eurotherm S.p.A. SB si impegna alla sua capillare diffusione, a mezzo di invio tramite posta elettronica, condivisione nei canali di comunicazione aziendale, pubblicazione sul sito internet e diffusione in forma cartacea presso le bacheche e le sale riunioni.

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni aziendali, raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area aziendale nella quale operano.

In tal senso, la Società si impegna annualmente a inserire un momento di formazione in materia 231/01 nella calendarizzazione dei diversi incontri formativi per i lavoratori.

4.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

Eurotherm S.p.A. SB provvede a idonea attività informativa circa le regole comportamentali e procedurali del presente Modello nei confronti dei soggetti che operano per conto dell'azienda, in particolare consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, per il caso in cui si trovino ad operare in aree e attività a rischio sotto la direzione e vigilanza della Società.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

5. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, la Società è dotata di un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, a tutela del rispetto da parte di tutti i Destinatari delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal presente Modello.

L'applicazione di tali sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale in capo ai soggetti responsabili, in quanto è interesse di Eurotherm S.p.A. SB sanzionare tali condotte lesive del rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'Allegato B, a cui si rinvia. Si evidenzia comunque l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

6. IL CODICE ETICO

L'adozione da parte dell'azienda, attraverso il Codice Etico, di principi etici rilevanti ai fini della trasparenza e correttezza dell'attività aziendale ed utili per la prevenzione dei reati ex D.lgs. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico, adottato formalmente dal Consiglio di Amministrazione della Società, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici nei confronti di tutti i "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, terzi). Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto già previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che Eurotherm S.p.A. SB riconosce come propri e dei quali richiama all'osservanza tutti i destinatari. Il Codice Etico è da considerarsi parte integrante del presente Modello.

ALLEGATI

1. **Allegato A:** Elenco reati 231.
2. **Allegato B:** Sistema disciplinare.

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems



Eurotherm SpA Società Benefit
Pillhof 91 – 39057 Frangarto (BZ)
T +39 0471 63 55 00
mail@eurotherm.info

www.eurotherm.info



www.eurotherm.info

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems

Certified



Corporation

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno
2001 n. 231 e ss.mm.ii.

**ALL. A – CATALOGO
REATI PRESUPPOSTO**

Allo stato di emanazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.lgs. 231/2001 (il "Decreto") sono i seguenti, raggruppati per articolo di riferimento nel Decreto:

- i. articolo 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico: malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.), truffa (art. 640 c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, c. 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. n. 898/1986);
- ii. articolo 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati: documenti informatici (art. 491-bis c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.); falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni (art. 617 - sexies c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.); violazione delle norme in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, D.L. n. 105/2019); estorsione informatica (art. 629 comma 3 c.p.)
- iii. articolo 24-ter - Delitti di criminalità organizzata: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (D.P.R. 309/90 art. 74), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a, numero 5, c.p.p.);
- iv. articolo 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione: concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322), Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: peculato (art. 314, comma 1), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.) e abuso d'ufficio (art. 323 c.p.); indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.).
- v. articolo 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: falsificazione e alterazione di monete, spendita e introduzione nello Stato di monete falsificate (artt. 453, 454, 455, 457 c.p.), falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), falsificazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.);

- vi. articolo 25-bis.1 - Delitti contro l'industria ed il commercio: turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio (artt. 514, 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- vii. articolo 25-ter - Reati societari: false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.), impedito controllo (art. 2625, c. 2 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c. 1 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2 c.c.); false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 del D.Lgs. 19/2023).
- viii. articolo 25-quater - Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali: delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 – 270-sexies, 280 – 280-ter, 289-bis, 289-ter, 302, 304 – 307 c.p., art. 5 D.Lgs. n. 625/1979), art. 435 c.p. fabbricazione o detenzione di materiali esplosivi, impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo e danneggiamento delle installazioni a terra (art. 1 e 2 L. n. 342/1976), reati riguardanti navi o installazioni fisse (art. 3 L. n. 422/1989), reati previsti dalla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);
- ix. articolo 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-bis c.p.);
- x. articolo 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale: delitti in materia di schiavitù, prostituzione e pornografia minorile (artt. 600 – 600-quinquies, 601, 602), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.);
- xi. articolo 25-sexies e art. 187-quinquies del D.Lgs. n. 58/1998 - Abusi di mercato: manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate, insider trading secondario (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998), divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014), divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014);
- xii. articolo 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. articolo 25-octies - Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.); trasferimento fraudolento di valori (art. 512 bis c.p.).
- xiv. articolo 25-octies 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti: indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento art. (493-ter c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.), delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio previsti dal codice penale, quando hanno ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)
- xv. articolo 25-novies - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: delitti di cui agli artt. 171 c. 1, lettera a-bis e c. 3, 171-bis c. 1 e 2, 171-ter, 171-septies, 171-octies L. n. 633/1941, da ultimo modificati dalla Legge n. 166/2024;
- xvi. articolo 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: reato di cui all'art. 377-bis del c.p.;
- xvii. articolo 25-undecies - Reati ambientali: inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), disastro ambientale (art. 452-quater

- c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.), impedimento del controllo (art. 452 – septies c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.), altri reati relativi a specie protette (artt. 1, 2, 3-bis e 6 L. n. 150/1992), violazioni in materia di scarichi (art. 137 D.lgs. n. 152/2006), abbandono di rifiuti non pericolosi (art. 255 D.lgs. 152/2006) attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.lgs. n. 152/2006), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.lgs. n. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.lgs. n.152/2006), abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255 ter D.lgs. n.152/2006), combustione illecita di rifiuti (art. 256 bis D.lgs. n.152/2006) spedizione illegale di rifiuti (art. 259 D.lgs. n.152/2006), circostanza aggravante dell'attività di impresa (art. 259-bis D.lgs. n.152/2006), delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259-ter D.lgs. n.152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.lgs. n. 152/2006), omessa bonifica (art. 452 – terdecies c.p.), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.), reati relativi al Sistema informatico di controllo delle tracciabilità dei rifiuti (art. 260-bis D.lgs. n. 152/2006), violazione relative alle emissioni (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3 L. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.lgs. n. 202/2007);
- xviii. articolo 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22 comma 12 bis D.lgs. 286/1998) nonché reati relativi alle c.d. immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 bis, 3 ter e 5 D.lgs. n. 286/1998);
- xix. articolo 25-terdecies – Razzismo e xenofobia; propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.) ;
- xx. articolo 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: reati di cui agli artt. 1 e 4 L. n. 401/1989;
- xxi. articolo 25-quinquiesdecies - Reati tributari: delitti previsti dal D.lgs. n. 74/2000, in particolare dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11); quando commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro (d.lgs. 156/2022): dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5), indebita compensazione (art. 10-quater);
- xxii. articolo 25-sexiesdecies – Delitti in materia di contrabbando e pagamento accise, come da D.lgs. 141/2024: contrabbando per omessa dichiarazione, per dichiarazione infedele, nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine, per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti, nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti, nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento, di tabacchi lavorati, associazione a delinquere, circostanze aggravanti; sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici, sui tabacchi lavorati, fabbricazione clandestina di alcol e di bevande alcoliche, associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche, sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche, alterazione di congegni, impronte e contrassegni e circostanze aggravanti ex art. 88 d.lgs. 141/2024 (artt. 45-46 D.lgs. 504/1995).
- xxiii. articolo 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale: furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.), falsificazione in scrittura provata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.), uscita o esportazioni illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518- duodecies c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.);
- xxiv. articolo 25- duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies);

- xxv. articolo 25-undevicies – Delitti contro gli animali: uccisione di animali (art. 544 bis c.p.), maltrattamento di animali (art. 544 ter c.p.), spettacolo o manifestazioni vietate (art. 544 quater c.p.), divieto di combattimento fra animali (art. 544 quinquies c.p.), uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.);
- xxvi. articolo 10 Legge n. 146/2006 – Reati transazionali: reati transnazionali di associazione per delinquere (art. 416 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309/1990, art. 291-quater D.P.R. n. 43/1973), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.lgs. n.286/1998.
- xxvii. responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) (costituiscono presupposto di responsabilità per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva) commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.); adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.); commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.); contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.); introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.); frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.); vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.); vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.); contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).
- xxviii. Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 (D.lgs. 129/2024): divieto di abuso di informazioni privilegiate (art. 89 regolamento (UE) 2023/1114); divieto di divulgazione illecita di informazioni privilegiate (art. 90 regolamento (UE) 2023/1114); divieto di manipolazione del mercato (art. 91 regolamento (UE) 2023/1114).

Si segnala, poi che il 24 maggio 2025 è entrato in vigore il nuovo Accordo Stato-Regioni (17/4/2025), che introduce diverse importanti modifiche relativamente agli adempimenti in capo al datore di lavoro in particolare con riguardo all'attività di formazione in materia di salute e sicurezza: gli interventi di maggior rilievo riguardano l'unificazione della normativa, la progettazione formativa obbligatoria, la verifica dell'apprendimento, le modalità di erogazione, la durata e gli aggiornamenti. Il D.Lgs. n. 231/2001 contiene inoltre una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti de facto deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio. Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, specificamente riferita all'ente oltre che al soggetto persona fisica.

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems



Eurotherm SpA Società Benefit
Pillhof 91 – 39057 Frangarto (BZ)
T +39 0471 63 55 00
mail@eurotherm.info

www.eurotherm.info



www.eurotherm.info

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems

Certified



Corporation

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno
2001 n. 231 e ss.mm.ii.

ALL. B – SISTEMA DISCIPLINARE



Indice

SISTEMA DISCIPLINARE	4
1. Principi generali e obiettivi del sistema disciplinare	4
2. Struttura del sistema disciplinare	4
3. Sanzioni	5
3.1. Nei confronti dei lavoratori/soggetti sottoposti	5
3.2. Nei confronti dei Dirigenti/soggetti apicali	6
3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo	6
3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili	7

SISTEMA DISCIPLINARE

1. Principi generali e obiettivi del sistema disciplinare

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da EUROTHERM S.P.A. SB (DI SEGUITO ANCHE "LA SOCIETÀ") ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito "Modello") pure adottato ai sensi dell'art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, è previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per il caso di violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello. La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce infatti illecito disciplinare. L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall'eventuale instaurazione e dall'esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e del Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

2. Struttura del sistema disciplinare

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzione della sanzione e del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l'individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicato, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello;
- il mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello o l'adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate.

In ossequio al d.lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva UE c.d. Whistleblowing, le sanzioni in questa sede elencate potranno essere applicate anche nei seguenti casi di violazione della normativa nazionale ed europea in materia di segnalazioni di illeciti all'interno dell'azienda, di competenza ANAC:

- atti ritorsivi nei confronti del segnalante, successivi alla segnalazione e da essa dipendenti;
- condotte di ostacolo alla segnalazione, precedenti o concomitanti rispetto ad essa;
- violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione;
- omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

La sanzione potrà essere applicata anche al segnalante “quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave” (art. 16 d.lgs. 24/2023).

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);

- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;

- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

3. Sanzioni

3.1. Nei confronti dei lavoratori/soggetti sottoposti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel C.C.N.L. applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore al limite previsto nel CCNL;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del C.C.N.L. applicato al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

3.2. Nei confronti dei Dirigenti/soggetti apicali

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti e per tutti coloro che, a vario titolo, rivestono posizioni apicali all'interno della Società, altresì:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;
- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti del soggetto apicale, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il soggetto apicale abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Organo Amministrativo anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte dell'Organo Amministrativo sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché tramite tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Amministratore dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso fino ad un mese;
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco/Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per tramite del Sindaco/Collegio Sindacale.

3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali solutorie e/o sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni patiti.

3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel Codice Etico, nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse funzioni aziendali e consulenti/collaboratori esterni.

In particolare, la misura della sanzione in concreto sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

COMPORAMENTO SANZIONABILE	SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE
Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nella politica aziendale adottata	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
Violazione dei protocolli di carattere generale di cui al par. 3 delle Parti Speciali: linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p>Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>

<p>Violazione dei protocolli di carattere generale par. 2 del presente Allegato B della Parte Generale: la mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello; l'ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dei Dirigenti di cui al par. 3.2 del presente Allegato B della Parte Generale: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello; mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p>
<p>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dell'Organo Amministrativo di cui al par. 3.3 del presente Allegato B della Parte Generale: mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite; impedimento o non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>	<p>Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p>
<p>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>

<p>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</p>	<p>Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Mancato rispetto delle misure di tutela di colui che segnala condotte illecite o violazioni del Modello Adozione di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione Effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>
<p>Illeciti Whistleblowing Atti ritorsivi nei confronti del segnalante, successivi alla segnalazione e da essa dipendenti Condotte di ostacolo alla segnalazione, precedenti o concomitanti rispetto ad essa. Violazioni dell'obbligo di riservatezza della segnalazione. Omessa attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</p>	<p>Dipendenti: sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze. Dirigenti: ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa. Amministratori: censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico. Consulenti / Collaboratori Esterni: risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>

eurotherm[®]
radiant *comfort* systems



Eurotherm SpA Società Benefit
Pillhof 91 – 39057 Frangarto (BZ)
T +39 0471 63 55 00
mail@eurotherm.info

www.eurotherm.info

