VERSIONE 4 *del 26 ottobre 2026*

THERMOWATT PROFESSIONAL S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

INDICE

1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI 4

1.1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione 4
1.2. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo 6
1.3. Il Modello di Organizzazione e Gestione: la sua adozione 9
1.4. Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA 11

2 L'ADOZIONE DEL MODELLO 12

2.1. Le aree di operatività aziendale coinvolte nell'implementazione del Modello: obiettivi perseguiti 12
2.2. Il Codice Etico 16
2.3. I Destinatari del Modello 17

3 L' ORGANISMO DI VIGILANZA 17

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV" 18
3.2. Funzioni e poteri 19
3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari 20
3.4 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie 21
3.5. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni 23

4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO 24

4.1. Dipendenti 24
4.2. Collaboratori Esterni e Partner 25

5 IL SISTEMA DISCIPLINARE 26

5.1. Principi generali 26
5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti 27
5.3. Misure nei confronti dei Dirigenti 27
5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci 28
5.5. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi 28
5.6. Misure in caso di violazioni della normativa vigente in ambito whistleblowing 29

6. PARTE SPECIALE 30

6.1 Introduzione 30
6.2 Presidi di Controllo Generali 30
6.3 Principi di comportamento generale 30
6.4 processi sensibili 41
(I) Gestioni delle ispezioni da parte della Pubblica Amministrazione anche straniera 43
(III) Gestione delle erogazioni/finanziamenti/sovvenzioni ecc. 46
(IV) Selezione, assunzione e gestione del personale 47
(V) Gestione dei rapporti infragruppo 50
(VI) Redazione di bilanci, scritture contabili, relazioni ed altri documenti societari 51
(VII) Gestione degli adempimenti per la presentazione delle dichiarazioni fiscali 53
(VIII) Gestione degli adempimenti doganali 57
(IX) Operazioni straordinarie 59
(X) Rapporti con gli organi sociali 61
(XI) Gestione degli adempimenti societari 61
(XII) Flussi finanziari 62

(XIII) ACQUISTO DI BENI E SERVIZI 66
(XIV) GESTIONE DELLE VENDITE DI BENI 69
(XV) PRODUZIONE E LOGISTICA 73
(XVI) GESTIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI 76
(XVII) GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA AMBIENTALE 84
(XVIII) GESTIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 95
(XIX) GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI SCREENING SULLE CONTROPARTI COMMERCIALI E FINANZIARE, SUI BENI SOGGETTI A ESPORTAZIONE, IMPORTAZIONE O TRASFERIMENTO E SUL PERSONALE NELL'AMBITO DELLA TRADE COMPLIANCE 102

1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti

1.1. Il Regime giuridico della responsabilità amministrativa: il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e la sua evoluzione

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (qui di seguito, per brevità, "Decreto")[1] ha introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di società, associazioni ed enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o a vantaggio di una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata o che sia a loro legata da particolari vincoli contrattuali.

I presupposti applicativi della nuova normativa possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

a) l'inclusione dell'ente nel novero di quelli rispetto ai quali il Decreto trova applicazione;
b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dallo stesso Decreto, nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o sottoposto al controllo di un apicale dell'ente;
d) la mancata adozione o attuazione da parte dell'ente di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi.

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità dell'ente a sanzioni di diversa natura sia pecuniarie sia interdittive, queste ultime variamente strutturate (fino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente del quale, non a caso, il primo costituisce appendice speciale; del pari, a dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui il Decreto si inserisce è chiaramente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

[1] Il Decreto Legislativo in esame (*"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"*), pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001, è stato emanato in attuazione della delega al Governo di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. Quest'ultima trova il suo antecedente in una serie di atti stipulati a livello internazionale, elaborati in base all'articolo K.3 del Trattato sull'Unione europea.

L'ambito applicativo delle disposizioni del Decreto è stato via via esteso sia mediante modifica del Decreto stesso[2] sia mediante specifici rinvii normativi[3].

Le fattispecie di reato richiamate dal D.Lgs. 231/2001 sono elencate e descritte nell'**Allegato 5** del Modello di Organizzazione e Gestione (di seguito anche solo "Modello" o "Modello Organizzativo") adottato da Thermowatt Professional e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001)
Reati informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis D.Lgs. 231/2001)
Reati di criminalità organizzata (Art. 24-ter D.Lgs. 231/2001)
Reati di Falso (Art. 25-bis D.Lgs. 231/2001)
Reati in materia di industria e il commercio (Art. 25-bis1 D.Lgs. 231/2001)
Reati societari (Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001)
Reati contro la persona (Art. 25-quater1 D.Lgs. 231/2001)
Reati contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001)
Reati di terrorismo (Art.25-quater D.Lgs. 231/2001)
Market Abuse (Art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001)
Reati transnazionali (artt. 3 e 10, Legge n. 146/2006)
Reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime (Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001)
Reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio (Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001)
Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001)

[2] In particolare, dall'art. 6, D.Lgs. 25 settembre 2001, n. 350, dall'art. 3, D.Lgs 11 aprile 2002, n. 61, dall'art. 3 della Legge del 14 gennaio 2003, n. 7, dall'art. 5 della Legge dell'11 agosto 2003, n. 228, dall'art 187-quaterdecies della Legge del 18 aprile 2005, n. 62, dall'articolo 31 della Legge 28 dicembre 2005, n. 262, dall'art. 3 della Legge 9 gennaio 2006, n. 7, dall'art. 63, comma 3, del D.Lgs. del 21 novembre 2007, n. 231, dall'art. 300 del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, dall'art. 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, dall'art. 2, comma 29, della Legge 15 luglio 2009, n. 94, dall'art. 17, comma 7, lettera a, n. 1, della Legge 23 luglio 2009, n. 99, dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, dall'art. 43 della Legge 27 gennaio 2010, n. 39, dall'art. 2 del D.Lgs. 7 luglio 2011, n. 121, dal D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, dall'art. 1 co 77della Legge del 6 novembre 2012, n. 190, dall'art. 3 della Legge del 15 dicembre 204, n. 186, dall'art. 1 della Legge del 22 maggio 2015 n. 68, dall'art. 12 della Legge del 27 maggio 2015, n. 69, dall'art. 1 del D.Lgs. del 21 giugno 2016, n. 125, dal D.Lgs. del 21 giugno 2016 n. 153, dalla Legge del 28 luglio 2016, n. 153, dall'articolo 6 della Legge del 29 ottobre 2016, n. 199, dall'art. 6 del D.Lgs. del 15 marzo 2017, n. 38 e dall'art. 30, comma 4, della Legge n. 161 del 17 ottobre del 2017, dall'art. 5, comma 2, della Legge 20 novembre 2017, n. 167, dall'art. 2, della Legge 30 novembre 2017, n. 179, dall'art. 1, comma 9, lettera a), della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, dall'articolo 1, comma 9, lettera b), numeri 1), 2) e 3), della Legge 9 gennaio 2019, n. 3, dall'articolo 5, comma 1, della Legge 3 maggio 2019, n. 39, dall'art. 39 del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, dall'art. 5 del D.Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 195, dal D.Lgs. 8 novembre 2021, n. 184, dalla L. 23 dicembre 2021, n. 238, dalla L. 28 marzo 2022, n. 25 e, da ultimo, dallaLegge 9 marzo 2022, n. 22.

[3] Ci si riferisce agli artt. 3 e 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146.

Reati in materia di violazione delle misure restrittive dell'unione europea (Art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001)
Reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001)
Reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001)
Reati ambientali (Art. 25-undecies D.Lgs. 231/2001)
Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001)
Razzismo o Xenofobia (Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001)
Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001)
Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies D.Lgs. 231/2001)
Contrabbando (art. 25-sexiesdecies D.Lgs. 231/2001)
Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001)
Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001)
Delitti contro gli animali (Art. 25-undevicies D.Lgs. 231/2001)
Reati commessi con l'uso di sistemi di intelligenza artificiale (Art. 25-vicies D. Lgs. 231/2001)
Inosservanza delle sanzioni interdittive (Art. 23 D.Lgs. 231/2001)

La responsabilità prevista dal Decreto a carico dell'Ente scatta qualora sia stato commesso un reato che:

a) risulti compreso tra quelli indicati dal (cfr. sopra 1.1) Decreto;
b) sia stato realizzato anche o esclusivamente **nell'interesse** o **a vantaggio dell'Ente**[4];
c) sia stato realizzato da una **persona fisica:**
1) **in posizione apicale** (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, Soggetto Apicale); ovvero
2) **sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale** (qui di seguito, per brevità, Soggetto Sottoposto).

1.2. Valore esimente dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto caratteristico del D.Lgs. 231/2001 è l'attribuzione di un valore esimente al Modello adottato dall'Ente.

[4] Diversamente, l'art. 5, co. 2 del decreto dispone che "L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi".

Infatti, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 D.Lgs. 231/2001, in caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, l'Ente non risponde se prova che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi**;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo** (Organo di Vigilanza). Negli Enti di piccole dimensioni tali compiti possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente;
c) le persone hanno commesso il reato eludendo **fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza;

In caso di reato commesso da soggetti apicali sussiste in capo all'Ente una presunzione di responsabilità dovuta al fatto che tali soggetti esprimono e rappresentano la volontà dell'Ente stesso.

Per andare esente da responsabilità, l'Ente dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa"[5].

Se, invece, un reato presupposto è commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza.

In tal caso, dunque, si assisterà ad un'inversione dell'onere della prova: l'accusa sarà tenuta a provare la mancata adozione ed efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Se i delitti richiamati e considerati dal Decreto vengono commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) sono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

Non insorge alcuna responsabilità in capo all'Ente qualora lo stesso impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001). In tal caso, l'esclusione di sanzioni si giustifica con l'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

Qualora un Ente avente la propria sede principale nel territorio italiano, per mezzo dei soggetti di cui all'art. 5 del Decreto, commetta un illecito amministrativo all'estero risponderà ugualmente del fatto davanti al Giudice italiano secondo i presupposti e le conseguenze descritte nei punti precedenti, salvo che non proceda contro di esso lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato.

Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'Ente le seguenti tipologie di sanzioni:

a) la sanzione pecuniaria;

[5] La Relazione Illustrativa del D.Lgs. 231/2001 infatti sottolinea che: "si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un individuo in posizione apicale, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente [ossia la c.d. "colpa organizzativa" dell'ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò accada, dovrà essere l'ente a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti".

b) le sanzioni interdittive;
c) la pubblicazione della sentenza di condanna;
d) la confisca.

Le predette sanzioni sono applicate al termine di un complesso procedimento su cui diffusamente *infra*. Quelle interdittive possono essere applicate anche in via cautelare, su richiesta al Giudice da parte del Pubblico Ministero, quando ricorrono entrambe le seguenti condizioni:

a) **gravi indizi** per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente a norma dal Decreto;
b) fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il **pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole** di quello per cui si procede.

Nel disporre le misure cautelari, il Giudice tiene conto della specifica idoneità di ciascuna in relazione alla natura e al grado delle esigenze cautelari da soddisfare nel caso concreto, della necessaria proporzione tra l'entità del fatto e della sanzione che si ritiene possa essere applicata all'Ente in via definitiva.

La sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria consiste nel pagamento di una somma di denaro nella misura stabilita dal Decreto, comunque non inferiore a € 10.329 e non superiore a € 1.549.370, da determinarsi in concreto da parte del Giudice mediante un sistema di valutazione bifasico (c.d. sistema *"per quote*").

In relazione alla commissione dei delitti previsti contro la politica estera e la sicurezza comune dell'Unione europea (richiamati dall'art. 25-octies.2 del Decreto), sono previsti differenti criteri per la determinazione delle sanzioni pecuniarie:

- per la violazione dell'art. 275-bis, commi 1, 2 e 5, dell'art. 275-quater comma 1 c.p. e dell'art. 12, comma 1-bis del D.Lgs. 286/1998, dall1% al 5% del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale annuo dell'ente si applica la sanzione pecuniaria da € 3.000.000 a € 40.000.000;
- per la violazione dell'art. 275-ter, commi 1 e 2 c.p., dallo 0.5% all'1% del fatturato globale dell'ente nell'esercizio finanziario precedente a quello in cui è stato commesso il reato o, se inferiore, nell'esercizio precedente l'applicazione della sanzione pecuniaria. Qualora non sia possibile determinare il fatturato globale annuo dell'ente si applica la sanzione pecuniaria da € 1.000.000 a € 8.000.000.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive consistono:

a) nella interdizione, definitiva o temporanea, dall'esercizio dell'attività;
b) nella sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) nel divieto, temporaneo o definitivo, di contrattare con la pubblica amministrazione[6] salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell'eventuale revoca di quelli già concessi;

[6] Anche limitatamente a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni.

e) nel divieto, temporaneo o definitivo, di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive si applicano, anche congiuntamente tra loro, **esclusivamente in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste del Decreto**, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

a) l'Ente ha tratto dal reato un **profitto di rilevante entità** e il reato è stato commesso da un **Soggetto Apicale** ovvero da un **Soggetto Sottoposto** quando, in quest'ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da **gravi carenze organizzative**;
b) in caso di **reiterazione degli illeciti**.

Quand'anche sussistano una o entrambe le precedenti condizioni, le sanzioni interdittive purtuttavia non si applicano se sussiste anche solo una delle seguenti circostanze:

a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel **prevalente interesse proprio** o **di terzi** e **l'Ente non ne ha ricavato vantaggio** o ne ha ricavato un **vantaggio minimo**; oppure
b) il **danno patrimoniale** cagionato è **di particolare tenuità;** oppure
c) prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono tutte le seguenti condizioni (qui di seguito, Condizioni ostative all'applicazione di una sanzione interdittiva):
1) l'Ente ha **risarcito integralmente il danno** e ha **eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato** ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
2) l'Ente ha **eliminato le carenze organizzative** che hanno determinato il reato mediante **l'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione e gestione**;
3) l'Ente ha **messo a disposizione il profitto** conseguito ai fini della confisca.

La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna consiste nella pubblicazione di quest'ultima una sola volta, per estratto o per intero, a cura della cancelleria del Giudice, a spese dell'Ente, in uno o più giornali indicati dallo stesso Giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'Ente ha la sede principale.

La confisca

La confisca consiste nell'acquisizione coattiva da parte dello Stato del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti in ogni caso salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede; quando non è possibile eseguire la confisca in natura, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.3. Il Modello di Organizzazione e Gestione: la sua adozione

Il Decreto[7] introduce una **particolare forma di esonero dalla responsabilità** in oggetto qualora l'Ente dimostri:

a) di aver adottato e efficacemente attuato attraverso l'organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) di aver affidato a un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;

[7] Art. 6, comma 1.

c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;

d) che non vi sia omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

1.3.1 Modello quale esimente nel caso di reato

Il Decreto prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di organizzazione, gestione e controllo debbano **rispondere alle seguenti esigenze:**[8]

1) individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
2) predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3) prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
4) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
5) configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Decreto dispone che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di codici di comportamento (ad esempio, Linee Guida) redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia.

1.3.2 Thermowatt Professional S.r.l. e l'adozione del Modello: introduzione

Thermowatt Professional S.r.l. (di seguito "Thermowatt Professional" o "Società"), al fine di assicurare sempre più condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha ritenuto di adottare un "modello di organizzazione, gestione e controllo" in linea con le prescrizioni del Decreto (di seguito "Modello"), come meglio illustrato nel cap. 2 seguente.

Thermowatt Professional ritiene che l'adozione, la tenuta in esercizio e l'aggiornamento del Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione di tutti i dipendenti e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la Società al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione ed aggiornamento del presente Modello, Thermowatt Professional ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto delle prescrizioni del Decreto e delle Linee Guida formulate da CONFINDUSTRIA.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Thermowatt Professional ha nominato un "*Organismo di Vigilanza*" con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento.

[8] Art. 6, comma 2.

1.3.3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nel contesto degli assetti organizzativi dell'impresa

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce parte integrante dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile che l'imprenditore ha il dovere di istituire a norma dell'art. 2086 c.c.

Esso, infatti, nel suo essere orientato alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, costituisce elemento che minimizza il rischio di sanzioni che potenzialmente potrebbero incidere negativamente sulla continuità aziendale e, contestualmente, offre un valido strumento di rilevazione tempestiva di situazioni critiche.

In questo senso, il Consiglio di Amministrazione di Thermowatt Professional provvede al continuo aggiornamento e cura l'attuazione costante del Modello della Società.

1.4. Le Linee Guida elaborate da CONFINDUSTRIA

CONFINDUSTRIA ha emanato[9] le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001", che indicano le seguenti **fasi fondamentali** per la redazione di un modello di organizzazione e gestione:

- "**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001";
- "**progettazione** del **sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente): ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati".

1.4.1 Gli aspetti essenziali delle Linee Guida di CONFINDUSTRIA

Le **componenti più rilevanti del sistema di controllo** individuate da CONFINDUSTRIA come atto a prevenire ragionevolmente la commissione dei reati previsti dal Decreto sono:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione.

Le **componenti del sistema di controllo** devono essere uniformate ai seguenti **principi**:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;

[9] In data 7 marzo 2002 e più volte aggiornate, da ultimo nel mese di giugno 2021.

- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza, riassumibili come segue:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.

Thermowatt Professional ha provveduto ad elaborare il presente Modello Organizzativo e di Gestione utilizzando ispirandosi alle Linee Guida di CONFINDUSTRIA in questione come punto di riferimento.

2 L'adozione del Modello

2.1. Le aree di operatività aziendale coinvolte nell'implementazione del Modello: obiettivi perseguiti

2.1.1. THERMOWATT PROFESSIONAL S.r.l. ed il suo sistema organizzativo

Thermowatt Professional è una società di diritto italiano controllata al 100% da Thermowatt S.p.A. ed è, quindi, inserita all'interno del Gruppo Ariston, *leader* nella produzione e commercializzazione di una gamma completa di sistemi e servizi per il riscaldamento dell'acqua e dell'ambiente.

In particolare, Thermowatt Professional ha quale oggetto sociale la produzione ed il commercio di componenti meccanici, elettrici ed elettronici per apparecchi termosanitari, elettrodomestici, di riscaldamento e condizionamento.

Il *core business* di Thermowatt Professional si inserisce dunque all'interno del settore elettronico ed elettromeccanico mediante una costante ricerca di soluzioni innovative per lo sviluppo di componenti e prodotti legati all'ambito termosanitario.

Con il termine "sistema organizzativo" si intende la precisa individuazione di ruoli e responsabilità in capo a ciascun soggetto appartenente all'organizzazione aziendale di Thermowatt Professional.

La Società è gestita da un Consiglio di Amministrazione (CdA) che ha eletto tra i propri componenti un Presidente, a cui è affidato il compito di rappresentare la Società dinnanzi ad ogni organismo pubblico e privato nonché il ruolo di garanzia degli atti sociali più significativi, e un Consigliere Delegato, soggetto dotato di apposita delega da parte del CDA mediante la quale viene affidata la gestione ed il coordinamento di un particolare settore dell'attività societaria.

La struttura organizzativa include sia funzioni di Gruppo, come Procurement, HRBP, Operations & Product Development che supportano il business aziendale, che funzioni di business, ovverossia, funzioni operative che svolgono la propria attività di produzione e commercio di prodotti e apparecchiature elettromeccaniche, termiche e per la climatizzazione (Marketing & Business Development, Sales Burners, Quality Assurance).

Thermowatt Professional ha affidato ad Ariston Holding N.V. lo svolgimento di alcuni servizi e attività sulla base di un contratto di service.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si tratta di alcuni dei servizi legati alla gestione del personale erogati dalla funzione Group HR&O, delle attività di finanziamento e coordinamento tecnico e finanziario

svolte dalla funzione Group Treasury, nonché del supporto per gli aspetti legali e fiscali del Group Tax e del Group Legal & Corporate Affairs.

Inoltre, la società del Gruppo Ariston S.p.A. fornisce a Thermowatt Professional alcuni servizi sulla base di un contratto di service. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si tratta delle attività relative alle tematiche Health, Safety and Environment (HSE) svolte dal HSE Central Team, la gestione degli acquisti svolta dal Group Procurement ed ancora le attività amministrative e la gestione della contabilizzazione dei flussi finanziari a cura della funzione Group Accounting and Administration.

2.1.2. Obiettivi del Modello e suoi punti cardine

L'adozione del Modello, sebbene non imposta dalle prescrizioni del Decreto,[10] si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di Thermowatt Professional affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto stesso.

Attraverso l'individuazione delle attività esposte al rischio di reato ("**processi sensibili**") e la loro conseguente proceduralizzazione, si vuole:

- determinare una piena consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto di Thermowatt Professional di poter incorrere in un illecito passibile di sanzione e la cui commissione è fortemente censurata dalla Società, in quanto sempre contraria ai suoi interessi anche quando, apparentemente, potrebbe trarne un vantaggio economico immediato;
- grazie a un monitoraggio costante dell'attività, consentire di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Alla luce delle considerazioni che precedono, Thermowatt Professional ha predisposto un Modello che tiene conto della propria peculiare realtà organizzativa ed operativa, in coerenza con il proprio sistema di *governance* ed in grado di valorizzare i controlli esistenti.

Tale Modello, dunque, rappresenta un insieme coerente di principi, procedure e disposizioni che: *i)* incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno e *ii)* regolano la diligente gestione di un sistema di controllo sui processi sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

Il Modello, così come adottato dal Consiglio di Amministrazione, comprende i seguenti elementi costitutivi:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto (processi sensibili);
- protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- informazione circa l'adozione del Modello diretta al personale dipendente e ad altri soggetti che interagiscono con la Società, nonché formazione sui principi del D.Lgs. 231/2001 dei dipendenti;

[10] Che indicano il modello di organizzazione e gestione come elemento facoltativo e non obbligatorio.

- definizione di criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- Codice Etico.

In tale contesto, costituiscono ulteriori punti qualificanti del Modello predisposto dalla Società:

- la definizione di strutture organizzative coerenti e tali da ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni;
- la definizione di un sistema interno di regole comportamentali chiare e condivise;
- la riaffermazione che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo e indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto gli stessi, oltre a trasgredire le leggi vigenti, sono comunque contrari ai principi etico-sociali a cui la Società si attiene, intende attenersi e pretende che si attengano tutti i suoi collaboratori.

In ogni caso, la Società intende ribadire che la corretta attuazione ed il controllo sul rispetto delle disposizioni aziendali e, quindi, delle regole contenute nel presente Modello, costituiscono un obbligo ed un dovere di tutti i destinatari del Modello cui è demandata, nell'ambito della propria competenza, la responsabilità primaria sul controllo delle attività, specialmente di quelle a rischio.

2.1.3. Struttura del Modello: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello è suddiviso nelle seguenti parti:

- **Parte Generale**, che contiene, oltre ad una esposizione sommaria della normativa di riferimento, la descrizione della realtà aziendale di Thermowatt Professional, i principi di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, le attività di formazione e informazione ed il sistema disciplinare, facendo peraltro rinvio al Codice Etico;
- **Parte Speciale,** il cui contenuto strutturato per c.d. "Processi Sensibili". Per ogni processo sensibile, sono individuate le attività specifiche a rischio, le famiglie di reato rilevanti, le funzioni aziendali coinvolte, la regolamentazione del processo nell'ambito della quale sono indicate le eventuali procedure o linee guida adottate dalla Società, nonché i sistemi e i mezzi utilizzati per garantire la tracciabilità. In relazione ai reati di falso nummario nonché contro la persona e la personalità individuale, previsti rispettivamente dagli art. 25 bis, 25 quater e 25 quinquies del Decreto, dei reati di propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa (razzismo e xenofobia) previsti dall'art. 25-terdecies del Decreto, dei reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui e abuso d'ufficio previsti dall'art. 24 del Decreto , trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società, non sono stati rilevati profili di rischio e sono stati ritenuti sufficienti gli strumenti di controllo contenuti nel Modello, nel Codice Etico e nell'apparato delle procedure interne.

  I reati previsti dal Decreto e giudicati rilevanti a seguito delle attività di risk assessment sono descritti nelle schede di intervista predisposte a seguito degli incontri con il personale della Società e sono indicati nella tabella di mappatura dei processi sensibili/fattispecie di reato.

  In relazione ai reati previsti dagli artt. 25-quater, 25-quinquies, 25-terdecies, art. 25- quaterdecies del Decreto (nello specifico: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, delitti contro la personalità individuale, razzismo e xenofobia, frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo), ad eccezione del reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro di cui all'art. 603 bis c.p., non sono stati rilevati profili di rischio trattandosi di condotte che non

potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società.

È stato escluso il rischio di commissione dei reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, Indebita destinazione di denaro o cose mobili, turbata libertà degli incanti e al turbata libertà del procedimento di scelta del contraente e frode in agricoltura previsti dall'art. 24 del Decreto, trattandosi di condotte che non potrebbero essere compiute nell'ambito delle attività aziendali nell'interesse e/o a vantaggio della Società. In ogni caso, in considerazione del peso effettivo del rischio della commissione di tali reati si ritiene sufficiente come mezzo di contrasto il rispetto del Codice Etico adottato dalla Società.

È stato altresì escluso il rischio di commissione del reato di violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica, previsto dall'art. 24-bis del Decreto non essendo applicabile alle attività svolte da Thermowatt Professional.

Analogamente è stato escluso il rischio di commissione di reati di abuso di mercato perché la Società non ha titoli negoziati in mercati regolamentati; inoltre, la Società non investe capitali in titoli ammessi alle quotazioni nei mercati borsistici, né ha accesso ad informazioni di carattere privilegiato.

È stato altresì escluso il rischio di commissione dei reati tributari di Omessa dichiarazione; Occultamento o distruzione di documenti contabili; Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsti dall'art. 25-quinquiesdecies del Decreto.

Sono stati considerati non applicabili i reati in materia di accise richiamati dall'art. 25 sexiesdecies del Decreto, i delitti contro il patrimonio culturale e paesaggistico di cui agli artt. 25-septiesdecies e 25-duodevicies del Decreto nonché i delitti contro gli animali inseriti all'art. 25 undevicies del Decreto.

Infine, è stato escluso il rischio di commissione del reato di detenzione di materiale con finalità di terrorismo introdotto dalla Legge 9 giugno 2025 n. 80 e dei reati in materia di tutela dei prodotti alimentari italiani.

Per una più puntuale valutazione, si rinvia alla mappatura dei rischi di commissione dei reati - presupposto, da ultimo revisionata in sede di aggiornamento del Modello.

Nell'eventualità in cui si rendesse necessario procedere all'integrazione della Parte Speciale, relativamente a nuove fattispecie di reato che fossero in futuro incluse nell'ambito di applicazione del Decreto, è demandato al Consiglio di Amministrazione di Thermowatt Professional il potere di integrare il presente Modello in una fase successiva, mediante apposita delibera.

2.1.4. Gli allegati e le parti integranti del Modello

Il Modello è completato da cinque allegati che ne costituiscono parte integrante:

- Codice Etico di Ariston Group (Allegato 1);
- Sistema disciplinare di Thermowatt Professional (Allegato 2);
- Elenco dei "Key Users" (Allegato 3);
- Manuale di Compliance Antitrust (Allegato 4);
- Descrizione dei reati presupposto (Allegato 5);
- Whistleblowing Policy (Allegato 6);
- Whistleblowing Procedure (Allegato 7);
- Trade Compliance Manual (Allegato 8);
- Data Protection Manual (Allegato 9);

- Handbook for employees – Relations with Ariston Rus (Allegato 10).

Sono infine da ritenersi parti integranti del Modello, anche se non espressamente richiamati nel presente documento:

- Sistema di procure vigenti;
- Procedure scritte e procedure informatiche (es. sistema SAP);
- Comunicazioni di Servizio;
- Disposizioni Organizzative;
- Circolari;
- Documento di Valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008.

Il presente documento, ancorché ampio e diffuso, rappresenta solo una sintesi - adattata alla necessità di avere evidenza del sistema preventivo per evitare la commissione di reati - di tutto il complesso sistema di controllo interno implementato dalla Società.

2.1.5. Approvazione, modifica ed aggiornamento del Modello di Thermowatt Professional

Il modello di organizzazione e di gestione costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a), del Decreto, atto di emanazione dell'Organo Dirigente. Pertanto, il Modello, costituito dalla Parte Generale e dalla Parte Speciale, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Thermowatt Professional.

La formulazione di eventuali modifiche ed integrazioni del Modello è responsabilità in via esclusiva del Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione provvede ad effettuare le successive ed eventuali modifiche e integrazioni sostanziali del Modello, allo scopo di consentirne la continua rispondenza alle prescrizioni del Decreto ed alle eventuali mutate condizioni della struttura organizzativa della Società.

Le modifiche e gli aggiornamenti o integrazioni di carattere formale, sono invece di competenza del Presidente del Consiglio di Amministrazione - previa informativa all'Organismo di Vigilanza.

La vigilanza sull'adeguatezza e l'effettiva attuazione del Modello deliberato dal Consiglio di Amministrazione è promossa dall'Organismo di Vigilanza che ne cura l'aggiornamento e che riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione. In tale informativa sono obbligatoriamente ricomprese le modifiche apportate al Modello dal Presidente, ai sensi del capoverso precedente.

2.2. Il Codice Etico

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs 231/2001 rappresenta un obiettivo del presente Modello. In tale ottica, la Società ha adottato il Codice Etico di Ariston Group (di seguito anche "Codice Etico").

L'adozione di un Codice Etico quale utile strumento di *governance* costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. Il Codice Etico, infatti, mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti a cui possono essere collegate sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

Il Codice Etico adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è allegato al presente Modello e ne costituisce parte integrante (Allegato n. 1 “Codice Etico di Ariston Group”).

L’osservanza del Codice Etico ed il rispetto dei suoi contenuti sono richiesti indistintamente a: amministratori, sindaci, dirigenti, altri dipendenti, consulenti, fornitori, agenti, partner, nonché a tutti coloro che sono legati da un rapporto di collaborazione con la Società ed è, pertanto, direttamente applicabile anche a quei soggetti rispetto ai quali l’osservanza dei principi etici può essere contrattualmente pattuito.

Eventuali dubbi sull’applicazione dei principi e delle regole contenute nel Codice Etico devono essere tempestivamente discussi con l’Organismo di Vigilanza.

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del Codice Etico o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l’efficacia è tenuto a darne pronta segnalazione all’Organismo di Vigilanza.

L’inosservanza dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico comporta l’applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale previsto dal Modello.

2.3. I Destinatari del Modello

Le regole contenute nel presente Modello si applicano a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti e a coloro che sono muniti di poteri di rappresentanza.

Per quanto riguarda i fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, non possono essere direttamente vincolati al rispetto delle regole previste nel Modello né a questi ultimi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare. In relazione a questi soggetti la Società inserisce nei rispettivi contratti specifiche clausole di recesso e/o risolutive o sanzionatorie in caso di violazione delle regole e dei principi etici a cui la Società si ispira nello svolgimento della propria attività.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Thermowatt Professional condanna qualsiasi comportamento in contrasto con le previsioni della Legge, del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell’interesse della Società ovvero con l’intenzione di arrecare a essa un vantaggio, perché mai è interesse della Società il raggiungimento di obiettivi di qualsivoglia natura perseguiti mediante la violazione della legge, del Modello o del Codice Etico.

3 L’ Organismo di Vigilanza

Nel caso di verificarsi di ipotesi di reati previsti, il Decreto[11] pone come condizione per la concessione dell’esimente dalla responsabilità amministrativa che sia stato affidato a un organismo dell’Ente (dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo) il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento.

[11] Art. 6, lett. b).

3.1. Identificazione dell'Organismo di Vigilanza interno "OdV"

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'organismo cui affidare tale compito è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in un organismo collegiale.

L'Organismo di Vigilanza si caratterizza per l'elevata professionalità dei suoi membri, per l'autorevolezza e per l'indipendenza e serietà di valutazione sul Modello della Società.

Requisiti dell'Organismo di Vigilanza: L'OdV possiede i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità, continuità d'azione e onorabilità:

- ***Autonomia e Indipendenza:*** garantite dal riporto diretto al Consiglio di Amministrazione e dall'assenza, in capo all'Organismo, di compiti operativi che – rendendolo partecipe di decisioni ed attività operative – ne metterebbero a repentaglio l'autonomia, l'obiettività di giudizio e la capacità di iniziativa;

- ***Professionalità:*** riferita alle specifiche conoscenze del/dei componente/i necessarie per svolgere efficacemente l'attività di vigilanza. L'OdV comprende al proprio interno le necessarie competenze in materia di attività di controllo in ambito giuridico, di tecniche di analisi e di valutazione dei rischi;

- ***Continuità d'azione:*** favorita da una struttura dedicata all'attività di vigilanza del modello, priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari;

- ***Onorabilità:*** i componenti dell'Organismo di Vigilanza devono presentare un profilo etico di valore indiscutibile.

Cause ostative ed ineleggibilità: Non possono essere nominati componenti dell'OdV: (i) i soggetti direttamente coinvolti nelle attività gestionali ed operative della Società costituenti l'oggetto dell'attività di controllo; (ii) i soggetti legati alla Società o alle entità controllate o controllanti da un rapporto di lavoro continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne possano compromettere l'indipendenza; (iii) il coniuge, i parenti, gli affini entro il quarto grado con gli Amministratori e i Responsabili della Società; (iv) coloro che direttamente e/o indirettamente si pongono in conflitto con gli interessi della Società; (v) coloro che si trovino in una delle cause di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 c.c.; (vi) coloro che siano stati condannati, con sentenza anche non passata in giudicato o di patteggiamento, per uno dei reati c.d. presupposto; (vii) coloro che abbiano rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a enti nei cui confronti siano state applicate, anche con provvedimento non definitivo, le sanzioni previste dal D. Lgs. n. 231/2001 per illeciti commessi durante la loro carica.

Decadenza e revoca dalla carica: Il verificarsi di una delle condizioni ostative comporta la decadenza automatica. Il componente deve dare tempestiva comunicazione al CdA del sopravvenire di cause di decadenza. Costituiscono motivi di revoca per giusta causa deliberata dal CdA con atto motivato: l'omessa reiterata partecipazione alle riunioni senza giustificato motivo; il colposo inadempimento ai compiti delegati e/o il colposo adempimento con ritardo; una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti (es. omessa redazione della relazione informativa annuale al CdA o omessa segnalazione di violazioni accertate); l'omessa o insufficiente vigilanza ex art. 6, comma 1, lett. d) D.Lgs. 231/2001 risultante da sentenza di condanna o accertamento di responsabilità dell'ente; l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative incompatibili. In casi di particolare gravità, il CdA può disporre la sospensione dei poteri dell'OdV e la nomina di un Organismo ad interim.

Durata in carica e Budget: Il CdA stabilisce la durata dell'incarico, con possibilità di rielezione; alla scadenza, l'OdV continua a svolgere ad interim le funzioni fino a nuova nomina. Il compenso è deliberato dal CdA. Il CdA, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, assegna un budget annuale affinché lo stesso possa adempiere alle attività prescritte dal D. Lgs. n. 231/2001 (analisi, verifiche, aggiornamento procedure, formazione specialistica, consulenze esterne), con facoltà di richiedere ulteriori risorse ove necessario.

3.2. Funzioni e poteri

All'Organismo di Vigilanza è affidato il **compito di vigilare** sull':

- **effettività** del modello: ossia vigilare affinché le disposizioni del Modello siano realmente applicate nello svolgimento delle attività aziendali;
- **efficacia** del Modello: ossia verificare che il Modello predisposto sia coerente con la realtà operativa ed organizzativa aziendale;
- **opportunità di aggiornamento** del Modello al fine di adeguarlo ai mutamenti organizzativi e alle modifiche della struttura aziendale.

Le attività poste in essere dall'ODV non possono essere sindacate da alcun altro organo o Ufficio della Società, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso chiamato a verificare che l'ODV svolga effettivamente i compiti che gli sono assegnati, in quanto è al Consiglio di Amministrazione stesso che compete la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello.

All'ODV sono conferiti i poteri di iniziativa e controllo necessari per assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6 del Decreto.

Più nello specifico, all'ODV sono affidati, per l'espletamento e l'esercizio delle proprie funzioni, i seguenti compiti e poteri:

- verificare periodicamente la mappa dei processi a rischio reato (o "Processi Sensibili") al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine, all'Organismo di Vigilanza devono essere segnalate, da parte del management e da parte degli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni, le eventuali situazioni che possono esporre la Società a rischio di reato. Tutte le comunicazioni devono essere esclusivamente in forma scritta;
- effettuare periodicamente, anche utilizzando professionisti esterni, verifiche volte all'accertamento di quanto previsto dal Modello, in particolare assicurare che le procedure e i controlli previsti siano posti in essere e documentati in maniera conforme e che i principi etici siano rispettati. Si osserva, tuttavia, che le attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del management operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale (cd. "controllo di linea"), da cui l'importanza di un processo formativo del personale;
- verificare la reale efficacia del Modello in relazione alla struttura aziendale, vigilando sul funzionamento dello stesso;
- valutare la necessità di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e/o adeguamenti del Modello, da realizzarsi mediante le modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di: *i)* modifiche normative; *ii)* significative modificazioni della struttura organizzativa interna e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa; *iii)* significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
- promuovere il periodico aggiornamento della mappatura dei processi sensibili;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure ai fini di garantire l'efficacia del Modello. A tal fine, potrà svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva rispondenza tra attività concretamente poste in essere dai rappresentanti aziendali e poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- promuovere la conoscenza da parte dei dipendenti delle condotte che devono essere segnalate ai sensi del Modello, mettendo gli stessi a conoscenza delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;

- fornire chiarimenti a richiesta in merito al significato ed all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione un *budget* annuale al fine di avere la disponibilità di mezzi e di risorse per svolgere i suoi compiti in piena autonomia, senza limitazioni che possano derivare da insufficienza di risorse finanziarie;
- accedere liberamente a tutti i documenti aziendali – senza necessità di alcun consenso preventivo - nel rispetto della normativa vigente;
- richiedere informazioni rilevanti a collaboratori, consulenti, agenti e rappresentanti esterni alla Società;
- promuovere l'attivazione di eventuali procedimenti disciplinari e proporre le eventuali sanzioni da adottare.

Sul piano organizzativo, l'ODV provvede a tal fine a:

- elaborare ed implementare un piano di attività volto a monitorare l'effettiva applicazione delle procedure aziendali di controllo nelle aree a rischio e sulla loro efficacia;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito dei processi a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello;
- coordinarsi con gli Uffici aziendali al fine di migliorare il monitoraggio delle attività nelle aree a rischio, raccogliendo, elaborando e conservando le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché, ove necessario, aggiornando i flussi informativi che sono trasmessi allo stesso ODV;
- coordinarsi con l'Ufficio Accounting per gli aspetti attinenti all'attuazione del Modello, quali la promozione di idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la formazione del personale, la definizione delle clausole standard, i provvedimenti disciplinari ecc.;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello.

Ai fini dello svolgimento delle sue funzioni l'ODV:

- può fare affidamento, nell'esercizio della propria attività, sulla collaborazione di personale interno od esterno alla struttura aziendale, con particolare riferimento alla Funzione Group Legal & Corporate Affairs di Ariston Holding N.V., anche con la previsione di un ruolo specificamente dedicato all'attività di adeguamento dei comportamenti alle prescrizioni normative consistente nella funzione di Compliance Manager;
- dispone di risorse finanziarie idonee ad assumere tutte le decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie mansioni;
- può avvalersi di consulenti esterni;
- può acquisire dichiarazioni dalle persone che sono informate dei fatti accaduti o possono fornire informazioni rilevanti ai fini dell'operatività dell'ODV;
- può dare impulso a procedimenti disciplinari e seguirne l'*iter* al fine di verificarne l'esito e le modalità di svolgimento.

3.3. Reporting dell'Organismo di Vigilanza agli Organi Societari

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di comunicare:

- nell'ambito della relazione annuale: il piano delle attività (Audit Plan) che intende svolgere per adempiere ai compiti assegnategli;
- immediatamente: eventuali problematiche significative rilevate nelle attività di vigilanza;
- riferire, nell'ambito della relazione annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza potrà essere invitato a relazionare periodicamente al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione in merito alle proprie attività.

L'Organismo di Vigilanza **può**, inoltre, **comunicare**, valutando le singole circostanze:

1) i risultati dei propri accertamenti ai responsabili delle funzioni e/o dei processi, qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale caso l'Organismo di Vigilanza può definire con i responsabili dei processi un piano delle azioni, con relativa tempistica, per le attività suscettibili di miglioramento, nonché le modifiche operative necessarie per realizzare l'implementazione;
2) segnalare eventuali comportamenti/azioni non in linea con il presente Modello, con il Codice Etico e con le procedure aziendali, al fine di:

i) acquisire tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari;

ii) individuare azioni in grado di eliminare le circostanze che hanno favorito il comportamento sanzionato.

Le attività indicate al punto 2) dovranno essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione nel più breve tempo possibile, richiedendo anche il supporto degli Uffici aziendali, che possono collaborare nell'attività di accertamento e nell'individuazione delle azioni volte a rimuovere le circostanze che hanno favorito il comportamento sanzionato.

L'Organismo di Vigilanza ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i vertici della Società e/o il Consiglio di Amministrazione.

3.4 Reporting: prescrizioni generali e prescrizioni specifiche obbligatorie

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Thermowatt Professional ai sensi del Decreto, o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

3.4.1 Reporting da parte di esponenti aziendali o di terzi

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato, mediante apposito sistema di comunicazione interna, in merito a condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, che possano determinare una violazione del Modello o che, più in generale, siano rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o in merito a violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.In particolare, devono essere segnalati:

- i provvedimenti e/o le notizie aventi ad oggetto l'esistenza di un procedimento penale, anche nei confronti di ignoti, relativo a fatti di interesse per la Società;

- le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dal personale in caso di avvio di procedimenti penali nei loro confronti;
- le segnalazioni predisposte dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo dalle quali possano emergere fatti che presentino profili rilevanti ai fini del rispetto del Modello. In special modo, le segnalazioni relative agli infortuni che hanno comportato una assenza dal lavoro maggiore di 40 giorni accompagnate dalla copia della relazione di analisi dell'infortunio occorso;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari concernenti la violazione del Modello;

- le sanzioni irrogate o i provvedimenti di archiviazione (e le relative motivazioni) relativi a procedimenti disciplinari di cui al punto precedente.

Le segnalazioni possono avvenire per iscritto, anche in forma anonima, con le seguenti modalità:

- indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanzaprofessional@ariston.com
- posta ordinaria all'indirizzo della sede legale della Società con la dicitura: "riservata personale all'attenzione dell'OdV di Thermowatt Professional", con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente i casi di dubbio in ordine all'applicazione o all'efficacia del Modello.

L'OdV agisce in modo da garantire la riservatezza dei segnalanti al fine di porli al riparo da qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la tutela della reputazione del segnalato, fatti salvi gli obblighi di legge ed i diritti della Società o delle persone coinvolte.

Si rileva, in particolare che:

- l'obbligo di informazione grava, in genere, su tutto il personale che venga a conoscenza di notizie relative alla commissione di reati nell'ambito della Società e a comportamenti non coerenti con i principi e le procedure previste dal Modello nonché con i principi del Codice Etico;
- le segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni del Modello o la commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono avere ad oggetto notizie o comportamenti conosciuti in ragione delle funzioni ricoperte o delle attività aziendali/di business svolte.
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute convocando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della infrazione segnalata e svolgendo tutti gli accertamenti necessari al fine di valutare la sussistenza della violazione;
- le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento (avvio di un procedimento disciplinare, ovvero archiviazione della segnalazione) sono motivate per iscritto.

3.4.2 Il sistema whistleblowing

La Società, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva UE n. 2019/1937 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", ha implementato un sistema che consente ai propri dipendenti/lavoratori/persone che operano nel contesto aziendale (compresi anche consulenti, collaboratori, tirocinanti) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo attuale o passato (c.d. *whistleblowing).* In particolare, la Società si serve dei canali istituiti a livello di Gruppo.

Le segnalazioni *whistleblowing* possono essere effettuate nei seguenti modi:

i) Per iscritto attraverso la piattaforma dedicata: https://aristongroup.integrityline.com/?lang=it
ii) Oralmente tramite telefono o qualsiasi sistema di messaggistica vocale alternativo (ad es. la piattaforma di whistleblowing di cui al punto i) consente la registrazione vocale); e
iii) Se richiesto dal segnalante, mediante colloquio di persona, entro un termine ragionevole dalla presentazione della richiesta.

La Società ha predisposto la Whistleblowing Policy (**Allegato 6**) che costituisce parte integrante del presente Modello ed è reperibile anche sull'intranet della Società, e la Whistleblowing Procedure (**Allegato 7**). Ad esse si rinvia per ogni maggiore dettaglio circa l'individuazione dei segnalanti, il campo di applicazione della normativa whistleblowing, i canali di segnalazione utilizzabili e le modalità di gestione delle segnalazioni.

Si precisa che le segnalazioni devono riguardare violazioni delle disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea e/o delle disposizioni procedurali e regolamentari e/o del Codice Etico e di Condotta di Gruppo che ledono l'integrità dello stesso, di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Il sistema implementato dal Gruppo garantisce la riservatezza e la protezione dell'identità del soggetto che effettua la segnalazione, dei facilitatori e del soggetto eventualmente segnalato.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela del segnalante e posta in essere dagli organi direttivi o da soggetti che operano per il conto della Società è sanzionata secondo le modalità di cui al capitolo che segue.

Tale tutela da ritorsioni è estesa anche nei confronti del soggetto che segnali violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

È parimenti sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

3.4.3 Individuazione dei "Key Users"

In relazione a tutte le attività della Società, al fine di promuovere uno stabile scambio di informazioni fra l'OdV e gli Uffici aziendali, sono stati individuati soggetti responsabili "Key Users" che assumono il ruolo di "referente" dell'OdV per tutto ciò che concerne il rispetto e l'aggiornamento del Modello nella rispettiva area.

Il Key User ha il compito di segnalare all'OdV ogni eventuale informazione relativa al mancato rispetto del Modello o al rischio che lo stesso sia violato. Essi, inoltre sono tenuti ad informare l'OdV in merito a dati/operazioni indicati in flussi informativi "dedicati".

Ogni manager – ferma restando la sua responsabilità ed il suo obbligo di supervisione – può affidare lo svolgimento di talune, specifiche e circoscritte, funzioni relative all'attività in esame a propri collaboratori.

L'elenco dei "Key Users" è parte integrante del presente Modello (all. 3) e viene aggiornato a seguito di mutamenti organizzativi che incidono sugli ambiti di responsabilità delle persone ivi indicate.

3.5. Raccolta, conservazione e archiviazione delle informazioni

La documentazione rilevante ai fini dell'applicazione del Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito *repository* informatico.

L'Organismo di Vigilanza definisce nel proprio Regolamento criteri e condizioni di accesso al repository e modalità di gestione delle informazioni e segnalazioni ricevute.

4 Formazione e diffusione del modello

4.1. Dipendenti

4.1.1 Formazione degli organi sociali, dei dirigenti e dei dipendenti

Thermowatt Professional promuove la corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutto il personale.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Tutti i Destinatari ricevano un'apposita comunicazione che informa, sinteticamente, in merito all'adozione/aggiornamento del Modello da parte della Società e circa lo scopo del Modello.

La formazione/informazione al personale dipendente è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del Decreto ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio dei processi identificati come "sensibili" in fase di mappatura (c.d. Key Users), allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale, sia white collar che blue collar, (di volta in volta individuato) degli elementi essenziali del D.Lgs. 231/2001 e delle componenti principali che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Codice Etico, Organismo di Vigilanza, sistema di reporting verso l'Organismo di Vigilanza e sistema whistleblowing, sistema disciplinare, etc.).

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure aziendali ad esso riferibili.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita da Group HR&O, per il tramite della funzione Group People Development Engagement & Training, ed in stretta cooperazione con Group Legal & Corporate Affairs. Tale formazione è svolta secondo le modalità di volta in volta individuate (ad es. sessioni in videoconferenza sincrona/e-learning etc.) e sottoposta ad aggiornamento periodico a seconda delle novità normative, organizzative ed operative intervenute.

La partecipazione ai programmi di formazione sopra descritti è obbligatoria. La mancata partecipazione ai corsi di formazione costituisce illecito disciplinare.

La Società garantisce altresì l'informazione e la formazione iniziale dei neo-assunti.

4.2. Collaboratori Esterni e Partner

4.2.1 Informativa a Collaboratori Esterni e Partner

Ai collaboratori esterni e Partner (intesi i primi quali consulenti e fornitori in genere ed i secondi quali controparti con cui la Società intenda addivenire ad una qualunque forma di partnership, come ad esempio joint venture, ATI, consorzi, etc) di Thermowatt Professional sono fornite apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate sulla base del presente Modello. Agli stessi è distribuito il Codice Etico di Ariston Group adottato dalla Società.

Ulteriori misure di comunicazione e diffusione del Modello: Le azioni comunicative prevedono altresì:

- l'inserimento del Modello e del Codice Etico nell'intranet aziendale affinché siano costantemente consultabili da tutto il personale;
- la distribuzione del Modello e del Codice Etico ai nuovi assunti al momento dell'inserimento lavorativo, con sottoscrizione di dichiarazione attestante la ricezione e l'impegno alla conoscenza e al rispetto delle relative prescrizioni;
- l'informazione tempestiva all'OdV dell'attività di formazione affinché possa condividere pianificazione, contenuti e modalità attuative.

Con riguardo a fornitori, consulenti e terzi, la Società rende disponibile copia del Codice Etico (anche tramite pubblicazione sul sito internet) e non inizia né prosegue alcun rapporto contrattuale con soggetti che non intendano impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (per gli aspetti applicabili), fatta salva l'ipotesi in cui i soggetti terzi siano muniti di un proprio codice assimilabile a quello adottato dalla Società.

5 Il sistema disciplinare

5.1. Principi generali

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) della Legge, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

L'efficace attuazione del Modello e del Codice Etico comporta la predisposizione di un adeguato apparato sanzionatorio, che svolge una funzione essenziale nel sistema del D.Lgs. 231/2001, costituendo il presidio di tutela per le procedure interne.

In altri termini, la previsione di un adeguato sistema che risulti idoneo a sanzionare le violazioni delle disposizioni e delle procedure organizzative richiamate dal Modello rappresenta un elemento qualificante dello stesso ed una condizione imprescindibile per la sua concreta operatività, applicazione e rispetto da parte di tutti gli esponenti aziendali ed ai collaboratori esterni e *partner*.

Al riguardo, è opportuno puntualizzare che l'applicazione delle sanzioni prescinde dalla concreta commissione di un reato e dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale: la finalità delle sanzioni qui previste è infatti quella di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni del Modello e del Codice Etico dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali, radicando nel personale aziendale ed in tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo con la Società la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni e/o incarichi assegnati.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di segnalazione di cui al par. 3.4.1, la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società inoltre intende favorire un clima di collaborazione trasparente e costruttivo ed evitare strumentalizzazioni delle segnalazioni che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il procedimento disciplinare viene avviato da parte del Senior Director, anche su impulso dell'OdV che abbia rilevato, nel corso della sua attività di controllo e vigilanza e sulla base delle segnalazioni ricevute, una possibile infrazione al Modello o al Codice Etico. L'OdV è, inoltre, chiamato a svolgere una funzione consultiva nel corso dell'intero procedimento disciplinare anche al fine di acquisire eventuali elementi utili in vista del costante aggiornamento del Modello o del Codice Etico. L'accertamento delle eventuali responsabilità derivanti dalla violazione del Modello o del Codice Etico e l'attribuzione della conseguente sanzione sono comunque condotti nel rispetto della vigente normativa, della riservatezza, della dignità e della reputazione dei soggetti coinvolti.

Quando in un comportamento siano ravvisabili gli estremi di una violazione, la prima condizione alla quale è subordinato l'esercizio del potere disciplinare da parte della Società è la contestazione della violazione al lavoratore (sia egli subordinato o in posizione apicale o collaboratore).

Requisito delle sanzioni è la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a tre criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro instaurato con il prestatore (subordinato, parasubordinato, dirigenziale ecc.), tenuto conto della specifica disciplina sussistente sul piano normativo e contrattuale;
- eventuale recidiva.

Al fine di promuovere l'efficacia dei canali di segnalazione di cui al par. 3.4.3 la Società pone il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi che siano collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

La Società inoltre intende favorire un clima di collaborazione trasparente e costruttivo ed evitare strumentalizzazioni delle segnalazioni che ne minerebbero la credibilità: a questo fine sono previste sanzioni disciplinari per chi effettuasse con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

5.2. Misure nei confronti dei Dipendenti non dirigenti

I comportamenti tenuti dai dipendenti (intendendo tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società ad eccezione dei dirigenti su cui infra) in violazione delle singole regole comportamentali sancite dal Modello e dal Codice Etico costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, illeciti disciplinari.

Il sistema disciplinare deve in ogni caso rispettare i limiti al potere sanzionatorio imposti dalla Legge n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal Contratto Collettivo Nazionale per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili che per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

In particolare, il sistema disciplinare, cui il Modello rinvia, è conforme ai seguenti **principi**:

a) il sistema è debitamente pubblicizzato mediante affissione in luogo accessibile ai dipendenti ed è oggetto di corsi di aggiornamento e informazione;

b) le sanzioni non possono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro e devono essere conformi al principio di proporzionalità rispetto all'infrazione, la cui specificazione è affidata, ai sensi dell'art. 2106 c.c., alla contrattazione collettiva di settore;

c) la multa non può essere di importo superiore a 3 ore della retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;

d) la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 3 giorni;

e) deve essere assicurato il diritto di difesa al lavoratore al quale sia stato contestato l'addebito.

5.3. Misure nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria tra il lavoratore ed il datore di lavoro. Il comportamento del dirigente si riflette non solo all'interno della Società ma anche all'esterno, ad esempio in termini di immagine rispetto al mercato ed alla comunità economica e finanziaria.

Ciò premesso, il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico e l'obbligo di far rispettare a tutti i collaboratori quanto previsto nel presente Modello e nel Codice Etico sono elementi essenziali della natura fiduciaria del rapporto di lavoro dirigenziale.

Le infrazioni vengono accertate e i conseguenti procedimenti disciplinari avviati dal Senior Director con il supporto di Group HR&O secondo quanto previsto per i dirigenti nel Contratto Collettivo Nazionale per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti e nelle procedure aziendali.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, di quanto previsto dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nei processi a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso ovvero nell'ipotesi in cui il dirigente consenta di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, si provvederà

ad applicare nei confronti dei responsabili le sanzioni più idonee in conformità alla natura del rapporto dirigenziale come risultante anche dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale per l'Industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

In particolare, incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il dirigente che, nell'esercizio delle attività aziendali ricomprese nei processi individuati come a rischio nel Modello, commetta una infrazione di gravità tale da integrare un notevole inadempimento contrattuale.

Incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dirigente che adotti un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello e tale da poter determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto e/o comunque un comportamento di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso tale da concretizzare una grave negazione del rapporto fiduciario e degli elementi del rapporto di lavoro, così da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro che trova proprio nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale (ad esempio richieda esplicitamente o comunque inequivocabilmente a persone a lui sottoposte di violare le prescrizioni del Modello o del Codice Etico).

5.4 Misure nei confronti degli Amministratori e Sindaci

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Modello o del Codice Etico poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne manifestano dunque l'immagine verso i dipendenti, gli azionisti, i creditori ed il pubblico. La formazione ed il consolidamento di un'etica aziendale sensibile ai valori della correttezza e della trasparenza presuppone, anzitutto, che tali valori siano acquisiti e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

In caso di violazione da parte degli amministratori delle procedure interne previste dal Modello o del Codice Etico o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello o del Codice Etico, l'ODV informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvedono ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Analogamente, in caso di violazione, da parte di membri del Collegio Sindacale, dei principi previsti dal Modello o dal Codice Etico o di adozione, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, di provvedimenti che contrastino con le disposizioni o principi del Modello o del Codice Etico, l'ODV informerà tempestivamente e formalmente il Collegio Sindacale ed il Consiglio di Amministrazione i quali provvederanno ad assumere tutte le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Salva ogni altra azione a tutela della Società, i componenti del CdA o soggetti apicali che compiano atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante whistleblowing sono passibili di revoca della carica o dell'incarico. Analoga sanzione è prevista per il componente che effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

In caso di violazione del presente Modello da parte di uno o più Sindaci, l'OdV informa tempestivamente l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti previsti dalla legge e dallo statuto.

5.5. Misure nei confronti di soggetti esterni: collaboratori, consulenti e altri soggetti terzi

Ogni comportamento posto in essere da collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a Thermowatt Professional da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o anche in loro assenza, la risoluzione del rapporto

contrattuale, nonché le conseguenze risarcitorie qualora da tale comportamento derivino danni (anche reputazionali) alla Società.

5.6. Misure in caso di violazioni della normativa vigente in ambito whistleblowing

Il Sistema disciplinare di seguito indicato si applica anche in caso di violazioni della normativa vigente in ambito *whistleblowing* ai sensi del D. Lgs. 24/2023 (cfr. anche paragrafo 3.8.2).

In particolare, sono sanzionabili le seguenti condotte:

- ritorsioni nei confronti di i) segnalanti, ii) facilitatori, iii) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che sono ad esso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, iv) persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante che hanno con lo stesso un rapporto abituale e corrente, v) enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- ostacolo o tentativo di ostacolo alla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- violazione della riservatezza sull'identità della persona segnalante e sulla segnalazione (art. 21, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata istituzione di canali di segnalazione (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- mancata implementazione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di procedure non adeguate alla normativa vigente (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- omessa verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (art. 21, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 24/2023);
- esecuzione di segnalazioni diffamatorie o calunniatrici, poste in essere con dolo o colpa grave, quando sia intervenuta una sentenza – anche di primo grado – che accerti la responsabilità del segnalante per le condotte in oggetto, in sede civile o penale (art. 21, comma 1, lett. c, D. Lgs. n. 24/2023).

6. Parte Speciale

[omissis]