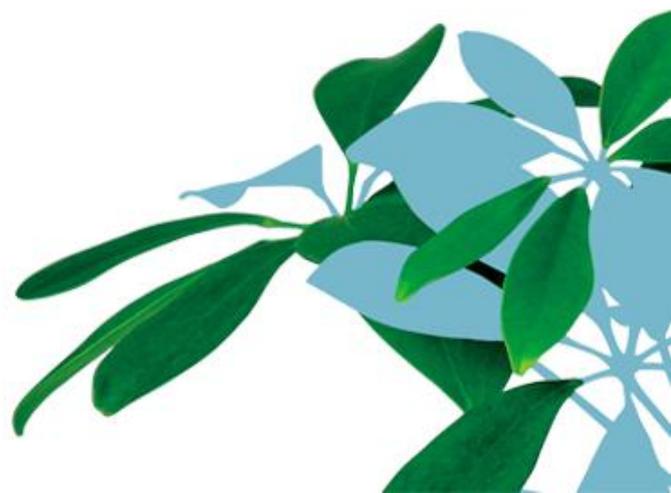


TeraPlastTM
i t a l i a n b e a u t y

PARTE GENERALE

Rev. 00 del 28 Aprile 2021

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
secondo i requisiti del D.Lgs.231/2001



Indice

Termini e definizioni	3
Premessa	4
1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001	5
1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche	5
1.2 I reati "presupposto"	6
1.3 Le sanzioni.....	6
1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	7
2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Teraplast S.p.a.	9
2.1 Profilo della società.....	9
2.2 Obiettivi e finalità del Modello.....	9
2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento	10
2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello	11
2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello.....	12
3. L'Organismo di Vigilanza	12
3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza	12
3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza	13
3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità.....	13
3.4 Revoca dell'incarico	14
3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	14
3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale	15
3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.....	15
4. Whistleblowing	15
4.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	15
5. Piano di comunicazione e diffusione	18

Termini e definizioni

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CDA: Consiglio di Amministrazione

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche ed integrazioni

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del D.Lgs 231/01

Fornitori: soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001

OdV: Organismo di Vigilanza. S’intende l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto

Mappatura dei rischi: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi

Premessa

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito “Modello”) adottato da Teraplast S.p.A. (di seguito “Teraplast” o “Società”).

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Teraplast ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono considerati “Destinatari” del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell’ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, membri del Collegio Sindacale);
- componenti dell’Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

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

La Società vigila sull’osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Teraplast si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all’esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.Lgs. 231/2001 (art. 6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 Giugno 2001

1.1 La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti soggetti apicali);

persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti soggetti subordinati).

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

prevedere specifici "protocolli" e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;

individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;

prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.2 I reati "presupposto"

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

Categorie
[art.24] Indebita percezione di erogazioni, 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
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[art.25-quinquiesdecies] Reati tributari
[art.25-sexiesdecies] Contrabbando
[legge 146/2006] Reati transnazionali

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (Allegato n. 7).

1.3 Le sanzioni

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- J sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- J sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- J confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.Lgs. 231/2001);
- J pubblicazione della sentenza (art. 18 D.Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'anno e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.

1.4 Criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 D.Lgs. 231/01)

- J commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- J commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 D.Lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione “apicale”, il D.Lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell’ente, dal momento che si prevede l’esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

-)] che «l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
-)] che «il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
-)] che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
-)] che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell’ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione “subordinata”, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all’ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell’accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l’ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

2. Il modello di organizzazione, gestione e controllo di Teraplast S.p.a.

2.1 Profilo della società

Teraplast è una nuova realtà nel panorama dei vasi in plastica e si distingue per flessibilità, innovazione e gamma di prodotti. Produce articoli con tecnologia ad iniezione e rotazionale, riuscendo a soddisfare le esigenze di settori diversificati. Inoltre, su richiesta, può realizzare tutti gli articoli in una vasta gamma di colori.

L'azienda è in grado di soddisfare le esigenze della clientela più esigente fornendo servizi personalizzati come la progettazione e costruzione di stampi, la lavorazione di diversi materiali, l'assemblaggio finale di più particolari e la realizzazione di imballaggi personalizzati.

Con la nostra propensione all'innovazione, Teraplast è orientata alla sperimentazione e alla ricerca oltre i limiti di materiali, tecnologie e forme, per creare prodotti innovativi, fonti di ispirazione e piacere per la vista.

Grazie ai suoi prodotti Teraplast prosegue la tradizione di eccellenza che da sempre è associata al marchio "Made in Italy", riuscendo a coniugare la funzionalità del vaso e la dimensione estetica. L'ampliamento della gamma con l'introduzione degli arredi per esterni è stata la diretta conseguenza della filosofia aziendale, e ha portato alla realizzazione di sedute, tavoli e lampade, reinventati per conferire agli ambienti esterni la stessa raffinatezza di quelli interni.

Che sia un vaso, un tavolo geometrico o un oggetto di design, i prodotti Teraplast catturano l'attenzione e sono progettati per essere sia funzionali che affascinanti, a testimonianza dell'ottima capacità di lavorazione nel campo delle materie plastiche e dello stampaggio rotazionale.

2.2 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, Teraplast si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello rappresenta non solo uno strumento di prevenzione di eventuali reati, ma migliora, in quanto insieme di regole cui gli esponenti aziendali sono tenuti ad uniformarsi, la corporate governance della Società.

Pertanto, scopo del presente Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo, da svolgersi principalmente in via preventiva e tale da non poter essere violato se non eludendone fraudolentemente le disposizioni.

A tal fine, il Modello assolve alle seguenti funzioni:

-)] promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
-)] rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome per conto della Società dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, alla cui violazione conseguono sanzioni pecuniarie e disciplinari;

- J) stigmatizzare la condanna da parte della Società di ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse sociale, si ponga in contrasto con le leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza cui la sua attività si ispira;
- J) informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e di riflesso a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e della possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- J) consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sulle attività, in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino profili di rischio ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

2.3 Metodologia e attività per la costruzione del Modello e suo aggiornamento

Ai fini della predisposizione del Modello si è proceduto a:

- 1) identificare e mappare i processi sensibili: obiettivo di questa fase è stata l'analisi del contesto aziendale, al fine di identificare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possano realizzare eventuali reati. Se ne è ricavata una rappresentazione delle aree a rischio e dei processi sensibili, dei controlli già esistenti e delle eventuali criticità;
- 2) valutare i rischi e il sistema dei controlli preventivo: sulla base della situazione esistente come sopra accertata, si è proceduto a valutare i rischi e successivamente si sono individuate le iniziative necessarie ai fini dell'adeguamento agli scopi perseguiti dal Decreto del sistema di controllo interno e dei requisiti organizzativi essenziali segnalati dalle Linee Guida Confindustria;
- 3) definire le procedure e i protocolli, parte integrante del sistema dei controlli in grado di prevenire i rischi: Teraplast ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali e a prevenire la commissione dei reati previsti dal decreto.
- 4) progettare e realizzare il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo: si è inteso in tale fase definire un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai rischi/reati da prevenire; tale sistema è composto dal Codice Etico che fissa le linee di orientamento generali ed i principi cui l'operatività della Società si ispira costantemente; un Modello di organizzazione e gestione (Modello), specificamente diretto alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Essenziale, ai fini della concreta applicazione e rispetto del Modello è l'attività di sensibilizzazione di tutte le strutture e dei livelli aziendali all'osservanza delle regole e delle procedure previste dallo stesso; l'istituzione

di un OdV con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

2.4 Elementi costitutivi e struttura del Modello

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi costitutivi, tra loro integrati:

-)] Codice Etico;
-)] Sistema Disciplinare atto a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello;
-)] Governance e assetti organizzativi
-)] Poteri autorizzativi e di firma e le modalità di gestione delle risorse finanziarie
-)] Mappatura delle aree a rischio e dei controlli che consiste nel processo di individuazione delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001;
-)] Procedure e Protocolli di controllo in relazione alle attività sensibili individuate;
-)] Formazione e informazione del personale dipendente e degli altri soggetti che interagiscono con la Società
-)] Organismo di Vigilanza e flussi informativi
-)] Segnalazioni o Whistleblowing

I sopra citati elementi costitutivi sono rappresentati nei seguenti documenti:

Codice Etico ove sono riportati i valori e principi di comportamento a carattere generale.

Sistema Disciplinare ove sono indicate le sanzioni disciplinari applicabili ai destinatari del Modello in caso di violazione del Codice Etico e/o del Modello e suoi protocolli.

Parte Generale ove sono riportati gli elementi fondamentali del D.Lgs. 231/01, la struttura del Modello e i suoi elementi principali. Sono Allegati alla Parte Generale:

-)] Allegato - Governance e struttura organizzativa;
-)] Allegato - Elenco Reati D.lgs. 231/2001.

Parte Speciale, articolata in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato nella quale sono elencate le fattispecie di reato richiamate dal D.lgs 231/0, le regole di comportamento applicabili e i processi/leattività sensibili. Sono Allegati alla Parte Speciale:

-)] Allegato - Mappatura dei Rischi;
-)] Allegato - Sistema dei Controlli
-)] Allegato - Flussi informativi OdV e whistleblowing

2.5 Approvazione, modifica e attuazione del Modello

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

-) aggiornamenti normativi;
-) significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
-) variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
-) verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le modifiche integrazioni delle procedure operative o dei documenti a carattere dinamico richiamati o allegati al Modello, verranno approvate a cura della Direzione / AD . Tali documenti costituiscono presidi di controllo per le attività sensibili e le loro modifiche sostanziali dovranno essere comunicate anche all'OdV.

Il Modello in ogni caso deve essere riesaminato su base annuale al fine di verificarne l'adeguatezza e le esigenze di aggiornamento al fine del mantenimento nel tempo della sua efficacia. Al riesame partecipano i seguenti soggetti:

-) Direzione / AD
-) Referente interno di progetto
-) OdV.

3. L'Organismo di Vigilanza

3.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Il D.Lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esercizio della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- J autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- J indipendenza: l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- J professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;
- J continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- J onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 Nomina, composizione e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso. Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione. L'incarico ha durata triennale.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

3.3 Cause di ineleggibilità e incompatibilità

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- J la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- J una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 Revoca dell'incarico

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

-) la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
-) il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
-) una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
-) l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

-) vigilanza sul Modello:
 - verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
 - verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;
 - verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.
-) aggiornamento del Modello:
 - curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso.
-) informazione e formazione sul Modello e il Decreto:
 - promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
-) fornire chiarimenti relativi Modello su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

J riferire periodicamente agli organi di controllo in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

3.6 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari ed il vertice aziendale

L'Organismo di Vigilanza deve riferire i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti all'attuazione del Modello.

3.7 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) ad evento;
- b) periodici;

I flussi ad evento si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I flussi informativi periodici, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

I flussi informativi previsti dal Modello adottato dalla Società sono evidenziati nell'Allegato Flussi informativi all'OdV (Allegato_6).

4. Whistleblowing

4.1 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

La Legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", ha introdotto il concetto di segnalazione nel settore privato modificando anche l'art. 6 del D.Lgs. 231/2001. Ai sensi della suddetta Legge, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto, devono prevedere:

- a) uno o più canali che consentano, ai soggetti apicali o loro sottoposti, segnalazioni circostanziate di condotte illecite (rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) e/o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- 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) all'interno del Sistema Disciplinare, 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.

La Società, in linea con le best practices di riferimento, individua le seguenti modalità operative:

- J le segnalazioni devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza a cura dei dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto, dagli amministratori e dai membri degli organi sociali (stakeholder interni) tramite i canali di seguito specificati.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e potranno riguardare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- J qualsiasi violazione anche potenziale del Codice Etico e del Modello o dei regolamenti interni, procedure o altre disposizioni aziendali;
- J azioni od omissioni, commesse o tentate, che possano arrecare un pregiudizio ai dipendenti che svolgono la loro attività presso la Società;
- J notizie relative a procedimenti o indagini su ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 e risultanze di indagini interne dalle quali sono emerse violazioni del Modello;
- J informazioni di ogni provenienza, concernenti la possibile commissione di reati o comunque di violazioni del Modello.

La segnalazione devono contenere i seguenti elementi:

- J una chiara e completa descrizione dei fatti;
- J se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- J le generalità che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- J indicazioni di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- J ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro o eventuali documenti che possano confermare la sussistenza dei fatti segnalati.

La Società, in coerenza con le previsioni del D.Lgs. 231/01, ha istituito appositi canali di segnalazione dedicati che consentono di presentare segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01 o di violazioni al Modello di organizzazione, gestione e controllo.

I canali predisposti dalla Società ai fini delle segnalazioni whistleblowing sono i seguenti:

- J e-mail: teraplast@mailodv.it
- J nota scritta;

J via posta ordinaria all'indirizzo: Via Sesta Strada 45, 36071 Arzignano (VI), avendo cura di porre come destinatario l'Organismo di Vigilanza.

I canali sopra indicati, sono da ritenersi autonomi e indipendenti tra loro.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante. I segnalanti sono inoltre tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione o ritorsione per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Al tempo stesso viene garantita la tutela del segnalato.

Tutte le segnalazioni sono annotate progressivamente e registrate dall'OdV. Alla ricezione delle segnalazioni, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione esclusivamente le segnalazioni circostanziate che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico e/o palesemente diffamatorio.

È compito dell'OdV procedere ai necessari accertamenti nel minor tempo possibile e se necessario procedere ad ulteriori verifiche.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima. All'esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul Modello.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del Modello e/o del Codice Etico ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01, il medesimo procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).

5. Piano di comunicazione e diffusione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Società promuove le attività di formazione e informazione del Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata. Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti mediante:

-)] consegna estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti – welcome book (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
-)] riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali o responsabili dell'area);
-)] affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.
-)] Teraplast promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Modello.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

-)] la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
-)] la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Società deve rispettare sono i seguenti:

-)] la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
-)] il relatore deve essere persona competente;
-)] la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
-)] l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.