

Modello di organizzazione e di gestione

redatto ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'art.11 della legge 29 settembre 2000 n. 300"

Codice disciplinare 231

Redatto e Verificato da:		Approvato da:
Organismo di Vigilanza	Risorse Umane	Amministratore Delegato
E. Garzillo	S. Trobbiani	L. Masullo

Registro delle modifiche

Versione	Descrizione Modifica	Data
1.0	Prima emissione	01/02/2023
1.1	Trasformazione in S.p.A. e adeguamento al d.lgs.24/2023	19/12/2023
1.2	Nuova documentazione dopo uscita di Technis Blu da Gruppo Infordata	16/05/2025
1.3	Trasformazione in S.r.l.	17/07/2025

Sommario

1	Fonti di riferimento.....	3
2	Adozione del Codice disciplinare 231	3
3	Destinatari del Codice disciplinare 231	4
4	Principi	5
5	Le condotte rilevanti ai sensi del Decreto.....	6
6	Whistleblowing.....	7
7	Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare.....	8
8	Il procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare 231	8
9	L’accertamento della segnalazione whistleblowing.....	9
10	Le sanzioni disciplinari rilevanti	10
10.1	Apicali, Collegio Sindacale, Revisore, OdV/WO	10
10.2	Dipendenti Technis Blu S.r.l.	12
10.3	Lavoratori autonomi, consulenti, partners e terzi destinatari.....	15
11	Pubblicazione e successive modifiche	15

1 Fonti di riferimento

Le presenti fonti normative disciplinano il rapporto lavorativo instaurato tra Technis Blu S.r.l. e le risorse umane che, a vario titolo, pongono in essere delle attività in nome, per conto e nell'interesse della Società, da cui scaturiscono diritti ed obblighi reciproci:

- la Costituzione italiana;
- la Legge 300 del 1970 (Statuto dei Diritti dei Lavoratori);
- il Codice Civile (ed in particolare, gli articoli 2104, 2105 e 2106);
- il Codice Penale e la legislazione speciale in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato (di seguito, il "CCNL");
- il Modello di organizzazione e di gestione adottato dalla Società, compresi tutti i documenti ad esso riferibili e in esso richiamati che ne fanno parte integrante (di seguito "MOG" o "MOG 231" o "Modello");
- Codice Etico e di Comportamento di Technis Blu S.r.l.;
- i sistemi di gestione adottati volontariamente dall'ente;
- ordini di servizio, le altre norme regolamentari interne e gestionali adottate legittimamente dalla Società;
- fonti pattizie come contratti, accordi, lettere d'incarico.

Tali fonti - di rango normativo nazionale ed organizzativo "interno" - non escludendosi e non contrastandosi reciprocamente ma, bensì, integrandosi, formano il sistema disciplinare su cui poggia la struttura del presente Codice Disciplinare 231 (di seguito anche "Codice").

2 Adozione del Codice disciplinare 231

In ottemperanza a quanto prescritto dal d.lgs.231/01 (di seguito, il "Decreto") agli artt. 6, co.2 lett. e) e 7, co.4 lett. b), l'ente, al fine di assicurare la compiuta attuazione del proprio MOG 231, nonché la cogenza dell'apparato regolamentare interno ad esso connesso e riferibile, deve dotarsi di un sistema disciplinare interno e specificamente strutturato capace di sanzionare a livello disciplinare il mancato rispetto di quanto in esso stabilito.

L'introduzione di un sistema disciplinare rappresenta, tra l'altro, un importante elemento strutturale del MOG 231 per potersi conformare alla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti: tale adempimento, infatti, rappresenta uno degli elementi di efficacia del sistema organizzativo voluto ai sensi dal Decreto e, quindi, strumentale a poter esonerare l'ente da una potenziale contestazione in sede penale.

Il Modello di Technis Blu S.r.l. è stato concepito e costruito tenendo in considerazione l'esigenza di addivenire ad una globale integrazione tra quanto predisposto a livello operativo e, quindi, l'insieme della documentazione che regola i processi aziendali, con i principi e i presidi definiti a livello di *governance* 231 tesi ad evitare il verificarsi di determinate fattispecie di reato.

Per "violazione del Modello", pertanto, non deve intendersi la sola violazione delle statuizioni riferibili al documento in quanto tale identificato o i singoli documenti di cui esso è composto e/o recepisce, ma anche la violazione di principi etici che ispirano l'agire quotidiano e che si rinvencono nelle regole

e nelle procedure operative definite dai vari documenti aziendali che vanno componendo, integrandosi, il descritto sistema regolamentare interno ai fini 231.

Il rispetto delle prescrizioni ivi definite, rappresenta un obbligo di rilevanza contrattuale imposto ai Destinatari che operano per conto e nell'interesse di Technis Blu S.r.l. e rientra nel più generale obbligo nonché un dovere personale di serbare una condotta in linea con le norme di legge e dei regolamenti aziendali, in modo da non pregiudicare o mettere a rischio gli interessi della Società.

Tramite il presente Codice, Technis Blu S.r.l. ha voluto prevedere e rendere noto a tutti i Destinatari i presupposti, le condizioni e le conseguenze del mancato rispetto delle misure indicate nel Modello. Le sanzioni disciplinari si ispirano ai principi di seguito indicati e tendono al rafforzamento del senso di responsabilità e di appartenenza a Technis Blu S.r.l. e, inoltre, al ripristino dei rapporti corretti all'interno della comunità lavorativa.

Ogni infrazione accertata del MOG 231 rappresenta per la Società una forma di inadempimento contrattuale, perché lesiva del rapporto di sinergia, fiducia, diligenza e fedeltà, non solo verso quest'ultima, ma nei confronti dei propri colleghi, nonché potenzialmente idonea a cagionare un danno all'intera compagine societaria.

La fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare, segue i principi di legge sanciti dall'ordinamento giuridico italiano e, in particolare, dalla L.300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), dal CCNL applicato e dagli accordi stipulati.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito di un eventuale procedimento penale avviato dall'Autorità Giudiziaria per i medesimi fatti, nel caso in cui la condotta da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs.231/01.

3 Destinatari del Codice disciplinare 231

I soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare 231 sono:

-  **i membri del CdA, i membri degli Organi di controllo interno, e l'OdV nominato, anche in qualità di WO;**
-  **i soggetti in posizione "apicale", così come definiti dall'art.5, co.1 del Decreto:** si intendono persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
-  **i soggetti "sottoposti" all'altrui direzione e vigilanza, così come definiti dall'art.5, co.2 del Decreto:** si intendono tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato (es. lavoratori interinali, a progetto, a tempo determinato o indeterminato) e della qualifica (es. operai, impiegati) o dal livello e, in generale, persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza altrui;
-  **i soggetti terzi:** tutti i soggetti (es. consulenti esterni, collaboratori, agenti, etc.) che sono comunque tenuti al rispetto del MOG in virtù della funzione svolta in relazione alla struttura organizzativa della Società, ad esempio in quanto funzionalmente soggetti alla direzione o

vigilanza di un soggetto "apicale", ovvero in quanto operanti, direttamente o indirettamente, per la Società come soggetti esterni e autonomi.

4 Principi

Il Codice fonda la propria natura di atto regolamentare e normativo interno sui seguenti principi:

- **Pubblicità:** atto che regola la vita lavorativa dei Destinatari, sia dentro la sede lavorativa che fuori dalla stessa qualora impegnati in attività lavorative esterne, è reso fruibile per la consultazione quotidiana sul sito internet della Società. In fase di prima adozione e, quindi, successivamente alla sua approvazione da parte del vertice amministrativo, è inviato ad ogni lavoratore dipendente per opportuna conoscenza, attraverso la pubblicazione del documento sulla dashboard del portale Zucchetti, canale idoneo a comprovarne la personale ricezione ed impegno alla presa visione. Per quanto concerne, invece, le nuove e future assunzioni, al pari di ogni altro documento aziendale, verrà fornito in copia al nuovo dipendente o comunque messo a sua disposizione secondo le modalità informatiche precedentemente indicate;
- **Legalità:** perché espressamente richiesto dall'art.6, co.2, lett. e) e co.2-bis, lett. d) e dall'art.7, co.4, lett. b) del Decreto;
- **Collaborazione:** inteso come dovere di conformare la propria condotta lavorativa al complesso dei doveri ed obblighi di servizio dettati per la realizzazione degli interessi della Società o comunque intesi ad agevolarne la realizzazione;
- **Tipicità:** trattasi di ipotesi di condotte che violano quei valori etici e organizzativi di cui la Società si fa portatrice, strategici alla realizzazione del proprio oggetto sociale e che globalmente ha inteso racchiudere nel proprio MOG 231, ritenute idonee a scuotere la fiducia del datore di lavoro e far ritenere la continuazione del rapporto pregiudizievole agli scopi societari;
- **Specificità:** il fatto contestato deve essere un fatto materiale specifico e circostanziato, consentendo sempre il diritto di difesa del Destinatario
- **Complementarità:** il presente Codice non è alternativo al sistema disciplinare previsto dalla legge, dal CCNL e dagli accordi applicati da Technis Blu S.r.l.;
- **Contraddittorio:** non può esser adottato un provvedimento disciplinare nei confronti di un Destinatario senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. Allo stesso tempo non può esser negato il diritto del dipendente di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato;
- **Gradualità:** le sanzioni vengono applicate secondo un principio di gradualità, tenendo conto della gravità, del mancato rispetto delle norme di comportamento previste nel MOG 231 e considerando la posizione funzionale del soggetto chiamato a rispondere dei propri comportamenti;
- **Proporzionalità:** il giudizio tra violazione contestata e provvedimento adottato, si sostanzia nella valutazione della gravità dell'inadempimento del lavoratore e dell'adequatezza della sanzione;

-  **Tempestività:** la contestazione disciplinare deve avvenire immediatamente, avuto riguardo alle circostanze di luogo e di tempo e compatibilmente con le necessità aziendali di svolgere eventuali brevi verifiche e accertamenti preventivi.

5 Le condotte rilevanti ai sensi del Decreto

Nel pieno rispetto delle disposizioni del CCNL applicato e della normativa vigente, le sanzioni previste dal Codice si applicano in caso di violazione accertata delle norme comportamentali e procedurali previste dal MOG 231.

Costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive o omissive (anche colpose), che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del potenziale rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto. Nello specifico, quindi, il presente Codice mira a sanzionare il contravventore indipendentemente dal fatto che la violazione accertata sia scaturita dalla commissione di un reato, da un suo accertamento giurisdizionale o da un effettivo danno arrecato alla Società. Queste condotte per il solo fatto di essere contrarie agli obblighi contenuti nel presente documento e nelle fonti normative citate, costituisce un illecito disciplinare.

Assumono rilevanza, a fini esemplificativi e non esaustivi, le condotte riconducibili a:

-  la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento di attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati (ossia nei c.d. processi e funzioni sensibili) o di attività a questi connesse;
-  la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico e di Comportamento di Technis Blu S.r.l., ovvero l'omissione di azioni o comportamenti ivi prescritti, nell'espletamento dei processi sensibili o di attività a questi connesse;
-  il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento di Technis Blu S.r.l. e del Modello 231, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità di Technis Blu S.r.l. ai sensi del Decreto;
-  il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento di Technis Blu S.r.l. e del Modello, qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, commesse in violazione della normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
-  ostacolare l'attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – OdV;
-  l'elusione fraudolenta delle prescrizioni regolatorie previste dal MOG, così come dei protocolli di prevenzione ed operativi ivi previsti e/o dallo stesso recepiti;
-  mancato rispetto delle procedure interne di cui ai sistemi gestionale adottati volontariamente dall'ente;
-  la mancata partecipazione agli eventi formativi organizzati sul tema della responsabilità amministrativa degli enti e sul MOG.

6 Whistleblowing

I soggetti del settore privato devono prevedere nel sistema disciplinare 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano esser responsabili degli illeciti previsti dall'art.21, co.1 del d.lgs.24/2023. Tutta la documentazione riferita al sistema di gestione della segnalazione *whistleblowing* è parte integrante del MOG 231 adottato dalla Società ed ogni sua violazione è da considerarsi quale violazione del Modello 231.

Tenendo in debita considerazione le limitazioni di responsabilità previste dall'art.20 del d.lgs.24/2023, gli organi competenti aziendali irrogheranno la sanzione più opportuna nei confronti dei responsabili nel caso in cui venga accertato:

- che sono state commesse ritorsioni o quando che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza;
- che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle previste dalla legge;
- che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte delle funzioni preposte;
- quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria.

Fermo restando il diritto di Technis Blu S.r.l. di tutelare i propri interessi lesi dalle condotte accertate a seguito di segnalazione *whistleblowing* o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, oltre alle citate condotte espressamente previste dalla legge, la Società prende in considerazione ulteriori condotte che, qualora poste in essere in ragione di una effettuata segnalazione o divulgazione pubblica o denuncia all'autorità, siano ritenute comunque fonte di responsabilità disciplinare:

- violazione delle procedure PGSW (Sistema di gestione segnalazioni Whistleblowing);
- qualora sia stato accertato un abuso da parte della persona. Segnalante del canale di segnalazione WB o della divulgazione pubblica, inteso anche come il portare a conoscenza della Società o pubblicamente fatti conosciuti come certamente non veritieri ma segnalati come tali, con il solo scopo di danneggiare la persona coinvolta o comunque menzionata e, anche indirettamente, la Società;
- l'effettuazione di una segnalazione o divulgazione pubblica, con dolo o colpa grave, che si rivelano poi infondate e che abbiano arrecato un danno anche alla Società;
- colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti della persona segnalante;
- qualora si abbia comunicato all'ANAC di aver subito una ritorsione in base ad una segnalazione effettuata sulla base di elementi asseritamente veri ma che, a seguito di accertamento, si siano rilevati falsamente precostituiti o simulati al fine di danneggiare la Società;
- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del WO.

7 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare

In considerazione dei poteri attribuiti dalla legge all'OdV, nonché del riconoscimento operato dal vertice societario della coesistenza dello stesso all'interno dell'organigramma aziendale, nell'ambito della vicenda disciplinare può svolgere un ruolo attivo di natura propositiva, consultiva e valutativa, qualora richiesto.

L'OdV dovrà esser sempre informato qualora pervengano alla Società notizie relative a presunte violazioni al MOG, nonché dell'iter di accertamento della violazione intrapreso dagli organi preposti, a prescindere dall'applicazione o meno di un provvedimento di natura sanzionatoria.

In ossequio a quei poteri di vigilanza, ove l'OdV riscontri violazioni delle componenti del Modello 231 di Technis Blu S.r.l. nel corso della sua attività ispettiva, indipendentemente dal ruolo svolto del soggetto interessato, provvederà a segnalarle e a relazionare per iscritto al vertice societario nella persona del Presidente del CdA, al Collegio Sindacale e alle funzioni competenti cui competono le opportune iniziative in merito.

L'Organismo svolge, altresì, un ruolo di controllo sull'effettiva attuazione delle disposizioni del presente Codice da parte dell'organo amministrativo, operando tramite i canali informativi definiti dal MOG 231, avendo cura di tenere traccia scritta delle sue attività. Per tale ragione, l'OdV provvederà sempre a verbalizzare le medesime, che saranno dallo stesso custodite nel "Libro adunanze OdV".

L'OdV dialoga con i Destinatari attraverso flussi informativi previsti dal MOG 231 e dallo "Statuto dell'OdV", tramite un canale informatico di cui alla presente casella di posta elettronica dedicata e di suo uso esclusivo: odv_tb@technisblu.it

8 Il procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare 231

In ottemperanza a quanto prescritto dalla legge, non potrà esser adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Destinatario, senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Technis Blu S.r.l. applica il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi (Az. Del Commercio), a mente del quale:

-  il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri;
-  il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa;
-  l'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Relativamente ai soggetti che ricoprono un ruolo di alta amministrazione, gestione apicale e di controllo, invece, l'accertamento della violazione è di esclusiva competenza degli organi societari preposti. Nell'ambito di tali vicende disciplinari, l'OdV può assumere un ruolo di impulso e/o consultivo verso il CdA.

Impulso: Fermo restando il ruolo degli organi interni preposti all'accertamento della violazione, in caso di riscontro di una presunta violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore, soggetto apicale, organi di controllo legale, l'OdV, tramite i canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", trasmette all'Amministratore Delegato o al Presidente del Consiglio di Amministrazione (per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale), una relazione contenente:

- una chiara descrizione dei fatti in contestazione e le previsioni del MOG che si presumono esser violate;
- le generalità del soggetto presunto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

È compito del CdA convocare il soggetto cui presumibilmente viene addebitata la violazione. La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione puntuale della presunta condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- contenere gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi a supporto della contestazione;
- contenere la data dell'adunanza, con l'avviso della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

È sempre garantito il diritto di difesa del convocato.

Consultivo: All'adunanza può esser invitato l'OdV per esprimere un parere non vincolante sul fatto o sulla sanzione da applicare.

L'OdV resta destinatario, sempre e comunque, delle determinazioni assunte con delibera del CdA e/o quella dell'Assemblea, a seconda dei casi, per le opportune verifiche.

9 L'accertamento della segnalazione whistleblowing

Fermo quanto previsto al punto n.8, accertato come veritiero il contenuto della segnalazione *whistleblowing* e, cioè, che la persona coinvolta o menzionata 1) abbia commesso o 2) che sulla base degli elementi concreti offerti potrebbe commettere nonché 3) gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare le violazioni previste dal d.lgs.24/2023 così come rappresentate, la Società avvierà l'iter propedeutico all'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile

per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. È indispensabile sempre garantire la riservatezza dell'identità del segnalante oltre che a qualsiasi altra informazione o elemento della segnalazione dal cui disvelamento si possa direttamente o indirettamente dedurre l'identità del segnalante.

In due casi espressamente previsti dal decreto, per rivelare l'identità del segnalante, oltre al consenso espresso dello stesso, si richiede anche una comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione:

- nel procedimento disciplinare laddove il disvelamento dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni interne o esterne laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Ferme restando le specifiche ipotesi di limitazione di responsabilità, la tutela prevista in caso di ritorsioni non è garantita quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In caso di accertamento delle responsabilità, alla persona segnalante o denunciante è anche irrogata una sanzione disciplinare.

10 Le sanzioni disciplinari rilevanti

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rappresenta il naturale epilogo di una fase di accertamento condotta dalla Società, relativamente a condotte poste in essere dai Destinatari in violazione del MOG 231 e che ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa: per tale motivazione, a queste condotte trasgressive devono seguire azioni di tipo sanzionatorio.

Lo stesso spirito è seguito dalla Società qualora, una volta accertati i fatti e il contenuto della segnalazione whistleblowing siano stati individuati gli effettivi responsabili tanto in qualità di persona segnalata (per i fatti oggetto di violazione accertata) quanto in qualità di persona segnalante (qualora abbia abusato dello strumento di segnalazione a prescindere dall'entità del danno arrecato).

Fermo restando il potere dell'organo amministrativo di irrogare una sanzione, il procedimento disciplinare, l'individuazione e l'applicazione delle sanzioni deve tener conto sempre delle norme di legge di volta in volta applicabili e dei sovraesposti principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

10.1 Apicali, Collegio Sindacale, Revisore, OdV/WO

• Apicali

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello, globalmente inteso, da parte di uno o più soggetti che rivestono ruoli di alta amministrazione e gestione "apicale", i competenti organi sociali dell'ente, in base alle rispettive competenze, attribuzioni e normative

vigenti, procederanno ad assumere le iniziative sanzionatorie ritenute più opportune, tenendo conto della gravità della violazione, del danno e pregiudizio arrecato, in conformità con i poteri previsti dalla legge e dallo Statuto.

Tra queste gli organi sociali competenti potranno assumere anche provvedimenti quali:

- una dichiarazione nei verbali delle adunanze;
- una diffida formale;
- una revoca dell'incarico e/o delle deleghe conferite;
- una richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con, all'ordine del giorno, l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'Amministratore e/o Sindaco nei confronti della Società e al ristoro degli eventuali danni subiti e subendi.

Sindaci e Revisori

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello, globalmente inteso, da parte dell'organo di controllo, il Presidente del CdA, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, convoca l'Assemblea inoltrando preventivamente ai soci la condotta contestata.

L'adozione del provvedimento conseguente l'accertamento della violazione spetta comunque all'Assemblea.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un soggetto rientrante nelle precedenti categorie di organi societari, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

ODV/WO

In caso di presunti comportamenti posti in essere in grave violazione del Modello nonché delle procedure di gestione della segnalazione *whistleblowing* quando opera in qualità di WO da parte dell'OdV, il CdA dovrà contestare per iscritto le presunte violazioni rilevate, invitando lo stesso a presentare deduzioni scritte su quanto contestato.

L'adozione del provvedimento di revoca dell'incarico, conseguente l'accertamento della grave violazione, spetta esclusivamente al CdA.

A titolo puramente indicativo, potranno esser considerate gravi violazioni:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli altri soggetti la cui identità va tutelata;
- il mancato diligente seguito della segnalazione;
- il mancato rispetto degli obblighi comunicativi verso il segnalante di cui all'art.5 del

D.lgs.24/2023.

10.2 Dipendenti Technis Blu S.r.l.

Per il rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), si fa riferimento alla normativa del CCNL applicato, in particolar modo al Titolo XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI -, e alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano:

- **Art.2104 – Diligenza del prestatore di lavoro.** Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- **Art.2105 – Obbligo di fedeltà.** Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.
- **Art.2106 – Sanzioni disciplinari.** L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni descritte nella presente sezione, si fanno ricomprendere tutte quelle risorse legate alla Società da un vincolo di rapporto di subordinazione e dipendenza lavorativa. Di tal guisa, in relazione al fatto commesso, le sanzioni verranno applicate tanto al personale che riveste posizioni aziendali di alto profilo organizzativo-funzionale, quanto al personale definito come "sottoposto": l'appartenenza o meno a tale categoria, nonché le responsabilità connesse alla funzione di competenza, incidono sul grado di commisurazione della sanzione.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta ai sensi del CCNL applicato, i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 206;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Tali sanzioni, oltre ad esser applicate nei casi di violazione degli obblighi previsti dal CCNL applicato, a seconda della loro gravità, saranno applicate qualora la condotta del dipendente sia in contrasto con il complesso delle regole o dei principi imposti da Technis Blu S.r.l., il cui rispetto rientra tra i doveri di ogni Destinatario, nel Modello 231, dal Codice Etico e di Comportamento, nonché nella Policy Whistleblowing qualora la condotta sia stata accertata in violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché verso chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate. Nello specifico:

Trasgressioni che comportano il biasimo di cui rispettivamente ai numeri 1) e 2):

1) Il biasimo verrà comminato al lavoratore che violi i principi imposti dal Modello (ad esempio, che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.), o adotti nell'espletamento di attività nei processi sensibili 231 un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso.

Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza lieve delle disposizioni impartite dall'Ente.

2) Il biasimo verrà inflitto a fronte di:

- inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili 231, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, ma comunque non grave;
- negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
- in generale, mancanze punibili con il richiamo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, esse abbiano una maggiore rilevanza.

Trasgressioni che comportano la multa di cui al numero 3):

3) Il provvedimento della multa si applica, oltre ai casi tassativamente previsti dal CCNL applicato, nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- violi le procedure interne previste o richiamate dal Modello e dal Codice Etico: a titolo esemplificativo, non osservanza di procedure prescritte, omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte o dei provvedimenti adottati dallo stesso, ecc.;
- adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio, ovvero un'abituale negligenza o inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro, ovvero, in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili;
- lieve violazione della Policy Whistleblowing, nella misura in cui non venga arrecato un pregiudizio al segnalante.

Trasgressioni che comportano la sospensione di cui al numero 4):

4) Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica, oltre ai casi tassativamente previsti dal CCNL applicato, al dipendente a fronte di:

- di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero di adozione nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello in misura tale da essere considerata di una certa gravità, anche se dipendente da recidiva;

- reiterazione per più di due volte un'infrazione già sanzionata con il richiamo inflitto per iscritto;
- infrazioni, commesse con colpa, che abbiano rilevanza anche esterna alla struttura e organizzazione aziendale;
- in generale, mancanze punibili con sanzioni inferiori quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidiva, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- violazione della Policy Whistleblowing, nella misura in cui non assuma il carattere della lievità entità, valutato sulla base dei risultati dell'istruttoria condotta dalle funzioni preposte.

La destinazione dell'importo delle multe segue quanto previsto dal CCNL applicato.

 Trasgressioni che comportano il licenziamento di cui al numero 5):

5) Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di licenziamento disciplinare si applica, oltre ai casi previsti dal CCNL applicato, a titolo esemplificativo, al dipendente che:

- adottati nell'espletamento delle attività nelle aree di rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure sanzionatorie previste da Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento una violazione dolosa di leggi o regolamenti o di doveri d'ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio per Technis Blu S.r.l. o terzi;
- abbia posto in essere, anche a titolo di concorso o tentativo, un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- abbia violato in modo grave le norme previste dal sistema di gestione whistleblowing, ponendo in essere condotte in violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione o sia stato accertato il dolo o la colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni rivelatesi infondate.

L'intera fase è gestita dalle risorse interne di Technis Blu S.r.l. preposte. In particolare, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, in relazione:

- alla posizione e al ruolo ricoperto del soggetto nell'ambito della Società;
- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alla violazione di norme, leggi e regolamenti interni della Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare;
- alla violazione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione;
- alla gravità della violazione delle misure di tutela del segnalante;

- all'accertamento del dolo o colpa grave nell'effettuazione di segnalazioni che si rivelano infondate.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti dallo "Statuto dell'OdV", esser sempre informato qualora sia aperto un procedimento disciplinare nei confronti di un dipendente rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento disciplinare indipendentemente dall'irrogazione di una sanzione per violazione del MOG.

Di tal guisa, qualora ritenuto necessario, l'organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo allo stesso tutti gli elementi di prova raccolti per le opportune valutazioni e che potrà esprimere parere non vincolante sulla tipologia di sanzione da applicare.

10.3 Lavoratori autonomi, consulenti, partners e terzi destinatari

Qualsiasi condotta posta in essere da lavoratori autonomi, consulenti, collaboratori e terzi che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole che compongono il Modello e poste a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto per quanto applicabile alla presente categoria, potrà determinare, come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti, nei casi più gravi all'immediata risoluzione del rapporto contrattuale. Tale misura potrà, a seconda dei casi, esser preceduta da una formale diffida al puntuale rispetto delle previsioni del Modello, pena la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nell'ambito del processo di gestione della segnalazione *whistleblowing*, per terzi si intendono tutti i soggetti di cui alle lettere d), e), f), g), h) dell'art.3, co.3 del d.lgs.24/2023 operanti nel contesto lavorativo aziendale. Technis Blu S.r.l. prevede che le parti terze sottoscrivano a livello contrattuale una specifica clausola definita "CLAUSOLA 231", attraverso la quale quest'ultime assumono l'impegno a conformarsi al sistema organizzativo interno previsto dal Codice Etico e di Comportamento Technis Blu S.r.l., dal MOG 231 per quanto di competenza.

Tali comportamenti verranno integralmente valutati dall'Organo Amministrativo che provvederà ad informare tempestivamente e per iscritto l'OdV.

Technis Blu S.r.l. si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tale condotta derivino alla stessa danni concreti sia materiali, di immagine e reputazione.

AZIONE DELL'ODV

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nello "Statuto dell'ODV", essere sempre informato qualora vengano contestate delle violazioni del MOG ad un soggetto rientrante nella presente categoria, nonché dell'esito del procedimento. Di tal guisa, l'Organo amministrativo può coinvolgere l'OdV in sede consultiva, fornendo all'OdV tutti gli elementi di prova raccolti per la valutazione.

11 Pubblicazione e successive modifiche

Il presente Codice entra in vigore successivamente alla delibera di approvazione da parte del Amministratore Delegato. È reso pubblico nell'ambito di tutta la struttura societaria a norma di legge.

Delle successive modifiche deve esser data traccia nella griglia nel presente documento, che possono esser apportate solo previa valida delibera del CdA di Technis Blu S.r.l., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.