

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 1 of 21 |

Modello di organizzazione, gestione e controllo

(ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.)

PARTE GENERALE

| | | |
|-------------------------------------|------------------|--|
| 00 | 31/03/2025 | Prima emissione |
| REVISIONE REVISION | DATA/DATE | PAGINE/PARAGRAFI MODIFICATI PAGES/PARAGRAPHS AFFECTED |

| | | | | | | |
|------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------|
| 31/03/2025 | QSSM | Olimpia Boschetti | CEO | Daniele Pavarin | CDA | Verbale del 31/03/2025 |
| DATA/DATE | REDATTO DA/PREPARED BY | | VERIFICATO DA/CHECKED BY | | APPROVATO DA/APPROVED BY | |

THIS DOCUMENT IS THE PROPERTY OF T4i SpA AND MUST NOT BE COPIED OR USED FOR ANY PURPOSE OTHER THAN THAT FOR WHICH IT HAS BEEN SUPPLIED.

TECHNOLOGY FOR PROPULSION AND INNOVATION S.p.A.

Registered office:
Via Altinate, 125
Padova (PD), CAP 35121
Italy

Operational office:
Via Emilia 15,
Monselice (PD), CAP 35043
Italy

Contacts:
PEC: t4i@legalmail.it
Mail info@t4innovation.com
Tel.: +39 0429 196 1535

Registered at Registro delle Imprese di
PADOVA special session in quality PMI
INNOVATIVA
C.F./P.IVA 04802040289
Social Stock €60.417 (I.V).

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001 | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 2 of 21 |

INDICE

| | | |
|------|--|----|
| 1. | DOCUMENTI APPLICABILI E DI RIFERIMENTO..... | 3 |
| 2. | DEFINIZIONI..... | 3 |
| 3. | ABBREVIAZIONI..... | 4 |
| 4. | IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO..... | 4 |
| 4.1 | <i>Reati</i> | 5 |
| 5. | LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA | 7 |
| 6. | LA SOCIETÀ | 8 |
| 7. | L' ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO | 8 |
| 7.1 | <i>Destinatari del Modello</i> | 8 |
| 7.2 | <i>La costruzione del Modello</i> | 9 |
| 7.3 | <i>Adozione del Modello e successive modifiche</i> | 9 |
| 8. | ORGANISMO DI VIGILANZA..... | 10 |
| 8.1 | <i>I compiti dell'Organismo di Vigilanza</i> | 11 |
| 8.2 | <i>L'attività di reporting dell'Organismo di Vigilanza</i> | 11 |
| 8.3 | <i>Gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza</i> | 12 |
| 9. | SEGNALAZIONI..... | 13 |
| 10. | DIFFUSIONE DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE | 16 |
| 10.1 | <i>Disposizioni generali</i> | 16 |
| 10.2 | <i>Comunicazione iniziale</i> | 16 |
| 10.3 | <i>Formazione del personale e degli agenti</i> | 16 |
| 10.4 | <i>Informativa ai "Terzi Destinatari"</i> | 17 |
| 11. | SISTEMA SANZIONATORIO | 17 |
| 11.1 | <i>Profili generali</i> | 17 |
| 11.2 | <i>Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti</i> | 18 |
| 11.3 | <i>Sanzioni nei confronti dei Dirigenti</i> | 19 |
| 11.4 | <i>Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale</i> | 20 |
| 11.5 | <i>Misure nei confronti dei Sindaci</i> | 21 |
| 11.6 | <i>Misure nei confronti dell'OdV</i> | 21 |
| 11.7 | <i>Sanzioni nei confronti dei cd. Terzi Destinatari</i> | 21 |

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001 | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 3 of 21 |

1. DOCUMENTI APPLICABILI E DI RIFERIMENTO

| AD# | DOCUMENTI APPLICABILI |
|-------|--|
| [AD1] | Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 |
| [AD2] | Confindustria “Linee guida per la costruzione dei Modelli ex D.Lgs n. 231/2001”. 07/03/2002 e successivi aggiornamenti |
| [AD3] | D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 |

| RD# | DOCUMENTI DI RIFERIMENTO |
|-------|---|
| [RD1] | Codice Etico |
| [RD2] | P703-Protocollo anticorruzione |
| [RD3] | P702-Whistleblowing Segnalazioni di illeciti e irregolarità |
| [RD4] | Valutazione del rischio |

2. DEFINIZIONI

Attività sensibili: le attività svolte da T4i nel cui ambito risulta configurabile il rischio di commissione dei Reati.

CCNL: Il contratto collettivo nazionale applicato da T4i (Metalmeccanico industria).

Collaboratori: coloro che prestano la loro opera in modo continuativo e coordinato con T4i senza che sussista alcun vincolo di subordinazione.

Consulenti: soggetti che agiscono in nome e per conto di T4i in forza di un contratto avente ad oggetto una prestazione professionale.

Corruzione (reato): reato commesso da chi, nell’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri svolti per conto o nell’interesse di T4i, indebitamente riceve o promette, per sé o per T4i, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa.

Destinatari: i componenti del Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti, i Dipendenti (cd. le Persone), i Partner, i Fornitori, i Collaboratori, i Consulenti e, in generale, tutte quelle parti che operano in nome e per conto di T4i o nell’interesse di T4i anche a titolo gratuito.

Modello Organizzativo: Modello di organizzazione, gestione e controllo (ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.).

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 4 of 21 |

Organismo di Vigilanza: organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo.

Partner: persone fisiche e persone giuridiche con cui T4i abbia una qualunque forma di rapporto di collaborazione contrattualmente regolato e con cui coopera nell'ambito di Attività Sensibili.

Persone: tutti i soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con T4i

Processo/i Sensibile/i: attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati

Pubblica Amministrazione: enti pubblici e/o soggetti ad essi assimilati regolati dall'ordinamento dello Stato Italiano, della Comunità Europea, degli Stati Esteri, le Autorità di Vigilanza o soggetti privati ad essi equiparabili compresi i loro funzionari e organi interni.

Reati (o reati presupposto): reati ai quali si applica il D.lgs. 231/2001

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo

Whistleblower: segnalante di cui al D.Lgs. 24/2023.

3. ABBREVIAZIONI

CdA: Consiglio di Amministrazione
 DDL: Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008
 MB: Direzione Aziendale
 OdV: Organismo di Vigilanza
 P.A.: Pubblica Amministrazione
 PEC: Posta elettronica certificata
 QSSM: Responsabile del Sistema di Gestione Integrato
 T4i: Technology for Propulsion and Innovation SpA

4. IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001 E LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In data 4 luglio 2001 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica".

Tale Decreto ha adeguato la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali precedentemente sottoscritte dallo Stato Italiano (in particolare: la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea; la Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri; la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali).

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 5 of 21 |

Il Decreto n. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti (gli enti forniti di personalità giuridica, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica; sono esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali, gli enti pubblici non economici, e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale), che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che ha realizzato materialmente alcune specifiche fattispecie di reato e che mira a coinvolgere, nella punizione degli stessi, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tali reati siano stati compiuti.

L'art. 5 del Decreto stabilisce che le persone fisiche che commettendo uno specifico reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente ne possono determinare la responsabilità, possono essere:

- a) 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;
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Il Decreto, quindi, coinvolge gli Enti nella punizione di taluni reati commessi nel loro interesse o vantaggio. Il regime sanzionatorio prevede, per tutti gli illeciti commessi o tentati, una sanzione pecuniaria e/o interdittiva.

I reati sono puniti anche se commessi all'estero, se lo Stato ove sono stati commessi non sta procedendo. L'Ente non è ritenuto responsabile qualora i soggetti che rivestono posizione di vertice abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente viene meno per i reati commessi dalle persone di cui sopra, quando lo stesso prova che:

- a) 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;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- 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'organismo di cui alla lettera b).

4.1 Reati

Attualmente, le tipologie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 sono¹:

¹ Le fattispecie che costituiscono presupposto della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 sono dettagliatamente indicate nell'Elenco Reati allegato al presente Modello.

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001 | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 6 of 21 |

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis1* del D. Lgs. 231/2001);
- reati societari (art. 25 *ter* del D. Lgs. 231/2001);
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D. Lgs. 231/2001);
- reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater* 1 del D. Lgs. 231/2001);
- reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinquies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato (art. 25 *sexies* del D. Lgs. 231/2001 e art 187 *quinquies* TUF);
- reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 *septies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, trasferimento fraudolento di valori e altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1);
- altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25-*octies*.1, comma 2)
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D. Lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati ambientali (art. 25 *undecies* del D. Lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* del D.Lgs. 231/2001);
- delitti di razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* del 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* del D. Lgs. 231/2001);
- reati tributari (art. 25 *quinquiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septisdecies* del D. Lgs. 231/2001);
- reati di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies* del D. Lgs. 231/2001);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (art. 12 L. n. 9/2013)
- reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146);
- reati in materia di cripto-attività (D.Lgs. 129/2024). In questo caso non si tratta di reati presupposto in senso stretto ma di fattispecie in relazione alle quali è prevista l'applicazione di alcune disposizioni di cui al D.Lgs. 231/2001.

T4i, a seguito dell'analisi di ogni singolo reato [RD4] e delle attività sensibili di commissione/tentata commissione, ha predisposto procedure interne atte a impedire la commissione/tentativo di commissione di tali reati.

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 7 of 21 |

5. LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA

Il D.Lgs. 231/2001 prevede che possa essere adottato il Modello sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria e comunicati al Ministero della Giustizia.

Confindustria ha approvato le proprie Linee guida [AD2] il 7 marzo 2002 e ne ha successivamente emesso aggiornamenti. T4i, per la stesura del proprio Modello, si è ispirata all'aggiornamento di giugno 2021 di tali Linee guida che prevedono, come elementi fondamentali:

- Mappatura delle aree aziendali a rischio

Tale attività consiste nell'individuare le aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato previste dal Decreto.

- Analisi dei rischi potenziali

Tale attività riguarda le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali individuate nella fase di mappatura.

- Valutazione/costruzione/adequamento del sistema di controlli preventivi

Tale processo è rivolto alla costruzione, qualora l'azienda ne sia sprovvista, o ad una valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente e, ove necessario, al suo adeguamento. Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile".

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo definito nelle Linee Guida Confindustria sono:

- codice di comportamento;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali ed informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;
- sistema di controllo e gestione;
- comunicazioni al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, inoltre, deve essere uniformato ai seguenti principi:

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- c) documentazione dei controlli;
- d) introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- e) individuazione di un OdV, deputato a vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento, dotato dei seguenti requisiti:

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001 | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 8 of 21 |

- autonomia ed indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

f) obbligo di informativa nei confronti dell'OdV da parte delle funzioni aziendali a rischio di reato. T4i, per garantire la concreta adesione alla realtà aziendale del suo Modello, ha scelto di discostarsi ad alcune indicazioni di carattere generale di tali Linee guida attesa la peculiarità dell'attività svolta, ma ciò non inficia la validità del Modello stesso.

6. LA SOCIETÀ

T4i è una PMI dinamica del settore aerospaziale, specializzata in sistemi di propulsione avanzati adatti per una gamma di applicazioni che vanno dai piccoli satelliti a veicoli orbitali e extra-orbitali. Fondata nel 2014 come spin-off dell'Università di Padova, T4i si è rapidamente affermata come un attore chiave del settore, offrendo soluzioni innovative in sistemi di propulsione elettrica, a gas freddo, monopropellente, bipropellente e ibrida chimica.

7. L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

T4i ha deciso di adottare un Modello perché, sebbene non sia un obbligo, esso è un'opportunità per il miglioramento della Governance aziendale, per sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della società, ad un comportamento etico e al rispetto dei processi aziendali per una prevenzione attiva dei reati ed è uno strumento che permette all'azienda di prevenire la commissione di reati e di limitare la propria responsabilità.

Inoltre, il Modello si pone come finalità quelle di:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano nell'ambito delle Attività Sensibili della Società di poter determinare, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni della legge, al presente Modello e alle altre norme e procedure aziendali, illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società;
- riconfermare che qualsiasi forma di comportamento illecito è fortemente condannata da T4i in quanto, anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio, è comunque contraria ai principi etici che si è data T4i, oltre che alle disposizioni di legge;
- consentire alla Società, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati.

7.1 Destinatari del Modello

Il presente Modello si applica a:

- I membri del Consiglio di Amministrazione e degli organi di controllo e a coloro che operano, di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo.;

| | | | |
|--|--|-------------|--------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 9 of 21 |

- Ai dirigenti, ai dipendenti (le Persone) di T4i;
- consulenti, fornitori, partner e parti terze in genere, che operano in attività sensibili, nella misura in cui non abbiano un proprio Modello organizzativo (cd. Terzi Destinatari).

7.2 La costruzione del Modello

La costruzione del Modello è stata preceduta da una serie di attività finalizzate ad individuare le aree sensibili, le possibilità di commissione dei Reati, le procedure e le best practice, anche di verifica e controllo, già presenti in azienda al fine di poter adottare un Modello strutturato, efficace e idoneo alla dissuasione e controllo per la riduzione del rischio della commissione di Reati.

Il modello è composto da:

- la presente Parte generale;
- le Parti Speciali che, in questa prima fase di adeguamento di T4i alle disposizioni di cui al D.Lgs 231/2001, vengono convenzionalmente ricondotte ai Protocolli aziendali adottati;
- i protocolli che indicano le regole di comportamento, i flussi informativi e le attività di controllo di ciascun processo;
- Il risk assessment delle attività sensibili.

Come primo step nel percorso verso la compliance al D.Lgs. 231/2001, T4i ha mappato le attività sensibili rispetto ai reati contro la P.A. di cui agli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001 ed ha adottato il Protocollo Anticorruzione per la loro prevenzione. Entrambi i documenti debbono intendersi qui integralmente richiamati. A seguito dell'adozione del presente Modello, T4i proseguirà nella mappatura delle attività sensibili e dei reati rilevanti.

7.3 Adozione del Modello e successive modifiche

Il Modello è stato adottato per la prima volta con delibera del CdA del 31/03/2025

Con la medesima delibera è stato nominato l'OdV, adottato il Codice Etico e approvata la piattaforma per le segnalazioni.

Tutte le modifiche della parte generale del Modello e del Codice Etico saranno approvate dal CdA, sentito l'OdV.

Per le modifiche ai processi sensibili, procedure specifiche, analisi, documenti in genere riguardanti il D.lgs. 231/2001, il CdA delega l'Amministratore Delegato.

Annualmente il CdA ratifica tutte le modifiche eventualmente apportate dall'Amministratore Delegato.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 10 of 21 |

8. ORGANISMO DI VIGILANZA

Come previsto dal D.lgs. 231/2001 art. 6 comma 1 b) 'il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento va affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo'.

Il CdA di T4i ha deciso di istituire un OdV monocratico con comprovata esperienza come membro di OdV, oltre che di diritto penale d'Impresa, e adeguati requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, onorabilità e assenza di conflitti di interesse.

- *Autonomia e indipendenza:* l'OdV risponde, nello svolgimento della sua funzione, solo al CdA; è dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo e ha possibilità di accesso alle informazioni aziendali rilevanti. Può avvalersi di strumentazioni e supporto di esperti esterni all'azienda. Per tale scopo, il CdA approva una dotazione finanziaria annua adeguata di cui l'OdV può disporre per il corretto svolgimento dei propri doveri.
- *Assenza di conflitti di interesse:* l'OdV non deve rivestire il ruolo di amministratore, non deve essere titolare, in modo diretto o indiretto, di partecipazione nel capitale della Società o di azioni. Non devono far parte o avere rapporti con il nucleo familiare (parenti e affini entro il quarto grado) degli amministratori esecutivi, dei componenti del CdA, dei Sindaci, di persone che rivestono, anche di fatto, funzioni di gestione e controllo della società o altri soggetti indicati dalla legge.
- *Comprovata professionalità:* l'OdV deve possedere competenze tecnico professionali adeguate alle funzioni che deve svolgere così da garantire l'obiettività di giudizio.
- *Onorabilità:* non possono essere eletti e, se lo sono, decadono automaticamente dalla carica coloro che riportano le seguenti cause di ineleggibilità e decadenza:
 - si trovano nelle condizioni previste dall'art 2382 del CC;
 - siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 (legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità) o della legge 31 maggio 1965, n. 575 (legge contro la mafia);
 - siano stati condannati a seguito di sentenza ancorché non ancora definitiva, o emessa ex artt. 444 e ss. codice procedura penale o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - siano stati dichiarati interdetti, inabilitati o sottoposti a procedura fallimentare o essere stati condannati con sentenze che comportino l'interdizione dai pubblici uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte e/o l'incapacità di contrattare con la Pubblica Amministrazione;

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 11 of 21 |

- hanno rivestito la qualifica di componente dell'OdV in società nei cui confronti siano state applicate le sanzioni previste dall'art. 9, D. Lgs. 231/01, salvo che siano trascorsi 5 anni dalla inflizione in via definitiva delle sanzioni e il componente non sia incorso in condanna penale ancorché non definitiva.
- coloro nei cui confronti siano state applicate le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187-*quater* TUF (D. Lgs n. 58/1998) ovvero sia stata comminata una condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici
- *Continuità d'azione*: l'OdV svolge in modo continuativo le attività necessarie alla vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello e ne cura l'attuazione e l'aggiornamento;

La durata della carica dell'OdV è di anni 3 ed è rieleggibile per più mandati. Alla scadenza, l'OdV può continuare la sua attività sino alla nomina del nuovo componente.

In caso di dimissioni o di decadenza del membro dell'OdV, questi ne darà immediata comunicazione al CdA che provvederà a nominare il nuovo componente.

8.1 I compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo vigila sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e ne cura il suo aggiornamento, anche attraverso informative e proposte al Consiglio di Amministrazione.

Tali compiti sono svolti in forza dell'assegnazione di poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato ad assolvere le proprie funzioni.

L'OdV, per l'espletamento dei compiti ad esso demandati, si può avvalere di tutte le funzioni aziendali ovvero, sotto sua diretta sorveglianza e responsabilità, di consulenti esterni.

8.2 L'attività di *reporting* dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce direttamente all'Organo Dirigente in merito all'attuazione del Modello ed all'emersione di eventuali criticità attraverso due linee di *reporting*: la **prima**, su **base continuativa** e la **seconda**, a cadenza **annuale**, attraverso una relazione scritta che dovrà indicare con puntualità l'attività svolta nell'anno, sia in termini di controlli effettuati e degli esiti ottenuti che in ordine alle eventuali necessità di aggiornamento del Modello.

L'OdV dovrà, altresì, predisporre annualmente un piano di attività previste per l'anno successivo, in cui si individueranno le attività da svolgere e le aree che saranno oggetto di verifiche, oltre alle tempistiche e alla priorità degli interventi. L'Organismo di Vigilanza potrà, comunque, effettuare, nell'ambito delle attività aziendali sensibili e qualora lo ritenga necessario ai fini dell'espletamento delle proprie funzioni, controlli non previsti nel piano di intervento (cosiddetti "controlli a sorpresa").

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 12 of 21 |

L'OdV potrà chiedere di essere sentito dall'Organo Dirigente ogniqualvolta ritenga opportuno interloquire con detto organo; del pari, all'OdV è riconosciuta la possibilità di chiedere chiarimenti ed informazioni all'Organo Dirigente.

D'altra parte, l'Organismo di Vigilanza potrà essere convocato in ogni momento dall'Organo Dirigente per riferire su particolari eventi o situazioni inerenti al funzionamento ed al rispetto del Modello.

I predetti incontri devono essere verbalizzati e copia dei verbali deve essere custodita dall'OdV (nonché dagli organismi di volta in volta coinvolti).

8.3 Gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Le risorse aziendali sono tenute ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza. Nello specifico si distinguono:

- a) flussi informativi periodici;**
- b) flussi informativi ad evento.**

I flussi informativi periodici sono dettagliati in apposita procedura. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito della propria attività, può richiedere flussi aggiuntivi.

All'Organismo di Vigilanza debbono poi comunque essere tempestivamente ed obbligatoriamente trasmessi i seguenti flussi informativi **ad evento**:

- ogni ravvisata criticità rispetto ai rapporti con pubblici funzionari ed incaricati di pubblico servizio, sia italiani che esteri;
- ogni ravvisata criticità rispetto ai rapporti con politici, assistenti, collaboratori e funzionari di partito, nonché con esponenti dei media;
- i provvedimenti o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- le richieste di assistenza legale in caso di avvio di procedimento giudiziario a proprio carico per i reati previsti dal Decreto.

I flussi informativi (sia periodici che ad evento) devono pervenire all'Organismo, mediante posta elettronica al seguente indirizzo:

odv.t4i@gmail.com

L'Organismo di Vigilanza assicura la massima riservatezza in ordine a qualsiasi notizia e informazione a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di Consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione è conservata dall'Organismo di Vigilanza in apposito archivio informatico e cartaceo, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di riservatezza dei dati: gli atti dell'Organismo di Vigilanza devono essere contenuti in armadi separati e chiusi, accessibili ai suoi soli componenti e per le sole ragioni connesse all'espletamento dei compiti innanzi rappresentati, a pena di decadenza immediata dall'ufficio.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 13 of 21 |

9. SEGNALAZIONI

Formano **oggetto di Segnalazione** i comportamenti, atti od omissioni (di seguito “violazioni”) che ledono l'interesse o l'integrità della Società, che ciascun Destinatario è tenuto a comunicare, e che consistono in:

- 1) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società
- 2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al presente decreto ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- 4) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori sopra indicati;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali diversi da quelli sopra indicati.

La Segnalazione tramite Canale interno (di seguito, anche, “Segnalazione interna”) garantisce che le Informazioni sulle Violazioni arrivino alle persone più vicine alla causa della Violazione, le quali possono risolverla e adottare misure correttive con maggiore tempestività. Pertanto, la Segnalazione Interna deve essere la prima scelta di Segnalazione.

Per le segnalazioni interne, la Società mette a disposizione i seguenti canali di comunicazione, in dettaglio disciplinati dalla specifica procedura *whistleblowing* adottata:

<https://segnalazioni.t4innovation.com>.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 14 of 21 |

Tale canale, che non transita sui server aziendali, garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, della persona coinvolta, della/e persona/e comunque menzionate, nonché sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

È, inoltre, possibile:

- richiedere un **incontro diretto con l'Organismo di Vigilanza**, al fine di presentare personalmente la Segnalazione;
- formulare la **Segnalazione in forma scritta su supporto cartaceo indirizzate a Organismo di Vigilanza c/o T4i, Via Emilia, 15 - Monselice (PD)**

Nel caso di utilizzo del canale analogico è utile che il Segnalante indichi espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *Whistleblowing*.

Il gestore delle segnalazioni è stato individuato nell'Organismo di Vigilanza 231.

Si rinvia all'apposita procedura aziendale adottata per tutti i profili non disciplinati nel presente documento.

In ogni caso, dalla Segnalazione devono risultare i seguenti elementi:

- le generalità del Segnalante²;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile, infine, che alla Segnalazione vengano allegati documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Nei confronti del Segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione o misura discriminatoria collegata**, direttamente o indirettamente **alla Segnalazione**. Costituiscono ritorsioni, ad esempio:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

² L'indicazione delle generalità del Segnalante non è obbligatoria; nondimeno si evidenzia che l'identità del Segnalante potrebbe eventualmente essere desunta dalle circostanze riportate nella Segnalazione stessa.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 15 of 21 |

- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Il divieto di ritorsione e le misure a tutela del Segnalante si applicano anche:

1. ai facilitatori (ovvero quelle persone che assistono il Segnalante nella Segnalazione e che operano nel medesimo contesto lavorativo);
2. alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legati ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
3. ai colleghi di lavoro del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
4. agli enti di proprietà del Segnalante di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali i predetti lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo dei predetti.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del whistleblower o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al successivo capitolo 5 "sistema sanzionatorio".

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 16 of 21 |

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO E ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

10.1 Disposizioni generali

T4i garantisce una corretta e completa conoscenza del Modello, del contenuto del Decreto e degli obblighi dallo stesso derivanti tra quanti operano per la Società.

10.2 Comunicazione iniziale

Il presente Modello è comunicato a tutte le Persone di T4i.

Tutti i Dipendenti, I Dirigenti, gli Apicali e i component degli organi di controllo devono essere consapevoli, accettare e conformarsi alle disposizioni del Modello, di cui hanno a disposizione una copia cartacea o su supporto informatico.

Ai nuovi assunti è consegnato un *set* informativo, costituito dal Codice Etico e di comportamento e dal Modello organizzativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

Tutte le successive modifiche e informazioni concernenti il Modello sono comunicate alle risorse aziendali attraverso i canali informativi ufficiali.

10.3 Formazione del personale e degli agenti

La partecipazione alle attività formative finalizzate a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto, del Modello di organizzazione, gestione e controllo, del Codice Etico, è da ritenersi **obbligatoria**.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello del rischio dell'area in cui operano e dell'attribuzione o meno di funzioni di rappresentanza della Società.

L'Organismo di Vigilanza supporta le funzioni aziendali affinché i programmi di formazione siano qualitativamente adeguati ed efficacemente attuati.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 17 of 21 |

10.4 Informativa ai “Terzi Destinatari”

La Società impone la conoscenza e l’osservanza del Modello tra i c.d. “Terzi Destinatari”, quali Consulenti, Collaboratori, Fornitori e *Partner* attraverso l’apposizione di specifiche clausole contrattuali.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

11.1 Profili generali

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal Decreto per l’esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l’effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, e agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o dei facilitatori;
- di chi ostacola o impedisce la presentazione di segnalazioni.

L’irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello Organizzativo prescinde dall’eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall’esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione all’OdV della ricorrenza di una delle citate ipotesi, viene avviata una procedura d’accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL metalmeccanico industria; tale procedura è condotta dagli organi sociali preposti all’irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

T4i, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede quindi ad irrogare, con coerenza, imparzialità, ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni e/o

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 18 of 21 |

condotte e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

11.2 Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti che determinino:

- la violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello, nel Codice Etico, nelle regole e nei protocolli aziendali adottati dalla Società;
- la violazione delle misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o infrazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo o dei facilitatori;
- l'ostacolo alla presentazione di una segnalazione;
- la presentazione dolosa di segnalazioni infondate

costituiscono illeciti disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti sono adottate nel rispetto delle procedure previste dalla normativa applicabile.

Si fa espresso riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente e cioè le norme pattizie di cui al Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori del settore alimentare (di seguito "CCNL").

In applicazione del principio di proporzionalità, a seconda della gravità dell'infrazione commessa, sono previste le seguenti sanzioni disciplinari:

Richiamo verbale: si applica nel caso delle più lievi inosservanze dei principi e delle regole di comportamento previsti dal presente Modello, correlandosi detto comportamento ad una **lieve inosservanza** delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori.

Ammonizione scritta: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad un comportamento **non conforme o non adeguato** in misura da poter essere considerato ancorché lieve, comunque grave, correlandosi detto comportamento ad un'inosservanza non grave delle norme contrattuali o delle direttive ed istruzioni impartite dalla direzione o dai superiori;

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 19 of 21 |

Multa non superiore a 3 ore della normale retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare: si applica in caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello, rispetto ad 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. Tra tali comportamenti rientra la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo in ordine alla commissione dei reati, ancorché tentati, nonché ogni violazione del Modello. La stessa sanzione sarà applicata in caso di mancata reiterata partecipazione (fisica o in qualunque modo richiesta dalla Società), senza giustificato motivo alle sessioni formative che nel tempo verranno erogate dalla Società relative al D.Lgs. 231/2001, al Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico o in ordine a tematiche relative. Tale sanzione si applica, altresì, in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di segnalazioni di condotte illecite o violazioni del Modello o del Codice Etico che risultino infondate ed effettuate con dolo o colpa grave.

Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni: si applica nel caso di violazioni più gravi rispetto alle infrazioni di cui al punto precedente o in caso di comportamenti contrari al D.Lgs. 24/2023 in materia di segnalazioni laddove non connotati da particolare gravità.

Licenziamento individuale: si applica nel caso di notevole inadempimento in relazione alle disposizioni di cui al Codice Etico ed al Modello adottato dalla Società. Tale sanzione è, altresì, irrogata in caso di violazione delle misure a tutela della riservatezza del segnalante o di di segnalazioni dolosamente infondate e di chi adotta misure ritorsive nei confronti del segnalante medesimo, laddove il comportamento sia così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

11.3 Sanzioni nei confronti dei Dirigenti

La violazione dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente Modello da parte dei dirigenti, l'adozione di un **comportamento non conforme** alle richiamate prescrizioni, così come la violazione delle misure a tutela del *whistleblower* nonché la presentazione di segnalazioni infondate con dolo o colpa grave sarà assoggettata a misura disciplinare modulata a seconda della gravità della violazione commessa.

Per i casi più gravi è prevista la risoluzione del rapporto di lavoro, in considerazione dello speciale vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | <i>Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001</i> | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 20 of 21 |

Costituisce illecito disciplinare anche:

- la **mancata vigilanza** da parte del personale dirigente sulla corretta applicazione, da parte dei lavoratori gerarchicamente subordinati, delle regole previste dal Modello;
- la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ordine alla commissione dei reati rilevanti, ancorché tentata;
- la violazione delle misure di protezione dei segnalanti o dei facilitatori di cui alla L. 24/2023;
- la presentazione di segnalazioni infondate con dolo;
- la violazione delle regole di condotta ivi contenute da parte dei dirigenti stessi;
- l'assunzione, nell'espletamento delle rispettive mansioni, di comportamenti che non siano conformi a condotte ragionevolmente attese da parte di un dirigente, in relazione al ruolo rivestito ed al grado di autonomia riconosciuto.

11.4 Sanzioni nei confronti dell'Amministratore Unico e del Collegio Sindacale

Nei confronti dell'Amministratore Unico che abbia:

- commesso una violazione del presente Modello;
- violato le misure poste a tutela di coloro che segnalano condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023 o dei facilitatori;
- ostacolato o impedito la presentazione di una segnalazione ai sensi del D.lgs- 24/2023;
- presentato, con dolo o colpa grave, segnalazioni infondate;

il Collegio Sindacale, prontamente informato dall'OdV, può applicare ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate:

- richiamo formale scritto;
- sanzione pecuniaria, tenuto conto della gravità del fatto, pari ad un **importo non inferiore ad euro 10.000**.

il Collegio Sindacale, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla legge.

| | | | |
|--|--|-------------|---------------|
|  | Modello organizzativo ai sensi del D.lgs N.231/2001 | P701 | |
| | Parte Generale | rev. 00 | 31/03/2025 |
| | | Approvato | Page 21 of 21 |

In caso di violazione da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione all'Amministratore Unico mediante relazione scritta. L'Amministratore Unico, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, provvede nei termini previsti dalla legge.

11.5 Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione accertata del Modello da parte di uno dei Sindaci, l'OdV informa tempestivamente l'intero CdA e il Collegio Sindacale affinché intervengano nel modo più opportuno in relazione alla gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla normativa vigente.

11.6 Misure nei confronti dell'OdV

In caso di violazione del presente Modello da parte dell'OdV, uno qualsiasi tra i Sindaci o gli Amministratori informa il CdA e il Collegio Sindacale, i quali prenderanno gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la revoca dell'incarico e la conseguente nomina di un nuovo OdV.

11.7 Sanzioni nei confronti dei cd. Terzi Destinatari

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte dei Consulenti, Collaboratori, Fornitori e Partner e da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dall'Amministratore Unico secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

FINE DEL DOCUMENTO