

# Modello di Organizzazione e di Gestione

*Decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n.231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*

## Infodata S.p.A.

### Codice disciplinare 231

*Adottato dal Consiglio di Amministrazione di Infodata S.p.A. con approvazione nella seduta del 24 giugno 2021*

Versione	Data	Descrizione documento, della modifica o revisione	CdA	Controllo OdV	Controllo HR
1.0	24/06/2021	Prima emissione e adozione	//	//	//
2.0	30/05/2022	Recepimento UNI ISO 45001:2018	//	//	//
3.0	14/12/2023	Adeguamento d.lgs.24/2023	//	//	//

*Questo documento è di proprietà della Infodata S.p.A. Ogni divulgazione e riproduzione o cessione di contenuti a terzi deve essere preventivamente ed espressamente autorizzata in forma scritta dalla stessa Società.*

## Sommario

1.	Fonti normative di riferimento .....	3
2.	Adozione del Codice Disciplinare 231 .....	3
3.	Destinatari .....	4
4.	Principi su cui si fonda il Codice Disciplinare di Infodata S.p.A. ....	4
5.	Le condotte rilevanti .....	5
5.1	Whistleblowing.....	6
6.	Il ruolo dell’Organismo di Vigilanza nella fase di accertamento ed irrogazione della sanzione disciplinare.....	6
7.	Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare .....	7
7.1	Whistleblowing.....	8
8.	Le sanzioni disciplinari.....	9
8.1	Top Management, Sindaci, Revisori e ODV/WO .....	9
8.2	Dipendenti Infodata S.p.A. ....	10
8.3	Lavoratori autonomi, consulenti, partners e terzi destinatari.....	12
9.	Pubblicazione del Codice e modifiche .....	12

## 1. Fonti normative di riferimento

Le presenti fonti normative disciplinano il rapporto lavorativo instaurato tra Infodata S.p.A. 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;
- 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 231" o "Modello");
- Codice Etico del Gruppo Infodata;
- Codice Etico e di Comportamento Infodata S.p.A.;
- il Sistema di Gestione Integrato (di seguito, il "SGI") e le altre norme regolamentari e gestionali adottate legittimamente dalla Società;
- il Sistema di Gestione Integrato di Gruppo (di seguito, il "SGIG");
- ordini di servizio e regolamenti interni;
- contratti.

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, il "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 lettera e) e 7, co.4 lettera b) l'ente, al fine di assicurare la compiuta attuazione del proprio MOGC 231, nonché la coerenza 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 Infodata S.p.A. 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, ma anche la violazione di principi etici che ispirano l'agire quotidiano e che si rinvergono 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 Infodata S.p.A. e rientra nel più generale obbligo 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, Infodata S.p.A. 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 ad Infodata S.p.A. 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), dai CCNL applicati 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

I soggetti destinatari del presente Codice Disciplinare 231 sono:

- **i membri del CDA, Collegio Sindacale, Revisori e ODV/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 su cui si fonda il Codice Disciplinare di Infodata S.p.A.

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 o presso clienti, è affisso in un luogo accessibile a tutti presso la sede legale, nonché reso fruibile per la consultazione quotidiana sul sistema intranet aziendale. 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 canali idonei 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 che di volta in volta l'Organo amministrativo riterrà opportune;
- **Legalità:** perché espressamente richiesto dall'art.6, co.2, lett. e) e dall'art.7, co.4, lett. b) del Decreto: *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*;
- **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 Infodata S.p.A.;
- **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'adeguatezza 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

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 del Gruppo Infodata nonché del Codice Etico e di Comportamento Infodata S.p.A., 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 Infodata S.p.A. e del Modello, 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 Infodata S.p.A. ai sensi del Decreto;
- il mancato rispetto del Codice Etico e di Comportamento Infodata S.p.A. 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;
- violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro riguardanti la normativa nazionale vigente, nonché l'apparato normativo interno predisposto dal Datore di lavoro, che trovano la loro fonte nel DVR, nel MOG231 e dalle procedure UNI ISO 45001:2018;
- ostacolare l'attività di vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – ODV;
- l'elusione fraudolenta dei protocolli di sicurezza operativi previsti dal Modello;
- mancato rispetto delle procedure interne di cui al SGI o al SGIG;
- la mancata partecipazione agli eventi formativi organizzati sul tema della responsabilità

amministrativa degli enti e sul MOG di Infodata S.p.A.

### 5.1 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 Infodata S.p.A. 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;
- 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.

### 6. 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

Infodata S.p.A. 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 verbali ODV".

L'OdV dialoga con i Destinatari attraverso flussi informativi previsti dal MOG 231 e dal "Regolamento ODV", tramite un canale informatico di cui alla presente casella di posta elettronica dedicata e di suo uso esclusivo: [odv\\_inf@infodata.net](mailto:odv_inf@infodata.net)

## **7. Procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare**

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.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Infodata S.p.A. applica il CCNL Metalmeccanici CONFAPI, a mente del quale:

1. la contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi;
2. la contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze;
3. il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria;
4. l'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento. Trascorsi gli anzidetti periodi senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore s'intendono accolte;
5. fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato;
6. per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore che ritenga ingiustificato un provvedimento adottato nei suoi confronti, potrà promuovere un tentativo di conciliazione entro due giorni lavorativi dal ricevimento della comunicazione del provvedimento tramite l'Organizzazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato. In tal caso, entro i tre giorni lavorativi successivi, si darà luogo ad un incontro a livello sindacale per esaminare congiuntamente i motivi e gli elementi di fatto che sono alla base del provvedimento e le ragioni che hanno indotto l'azienda a non accogliere le eventuali giustificazioni del lavoratore. Il ricorso alla presente procedura sospende l'applicazione del provvedimento. Qualora, entro i 10 giorni lavorativi successivi alla richiesta della Organizzazione sindacale, le parti non abbiano raggiunto un accordo, il provvedimento disciplinare diverrà operativo. È fatta comunque salva la facoltà del ricorso per vie legali;
7. non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Relativamente ai soggetti che ricoprono un ruolo di alta amministrazione, gestione apicale e di controllo (Amministratori, *manager*, sindaci, revisori), 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, Sindaco o Revisore, l'ODV, tramite i canali stabiliti nel "Regolamento 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 essere 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 essere 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.

### 7.1 Whistleblowing

Fermo quanto previsto al punto n.7, 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, Infodata S.p.A. 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.

E' 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.

## 8. Le sanzioni disciplinari

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 esclusivo dell'Organo amministrativo di irrogare una sanzione, così come il potere di sospendere in via cautelare il dipendente per fatti connessi alla violazione del MOGC, 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.

### 8.1 Top Management, Sindaci, Revisori e ODV/WO

#### TOP MANAGEMENT

In caso di accertati comportamenti posti in essere in violazione del Modello 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 presente Modello da parte di uno o più Sindaci o Revisori, 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 nel "Regolamento 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 231 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 al 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;
- violazione delle procedure gestionali.

## 8.2 Dipendenti Infodata S.p.A.

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 all'art.64, 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 rivestono 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 commisurazione della sanzione.

Il CCNL Metalmeccanico CONFAPI, prevede le seguenti sanzioni disciplinari:

- a. rimprovero verbale;
- b. rimprovero scritto;
- c. multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale (retribuzione base e contingenza);
- d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e. licenziamento.

Tali sanzioni, oltre ad esser applicate nei casi di violazione degli obblighi previsti dall'art.69 del CCNL applicato, a seconda della loro gravità, saranno applicate qualora la condotta del dipendente sia in contrasto con le regole o i principi ispiratori del Modello 231, delle sue componenti documentali e del Codice Etico e di Comportamento Infodata S.p.A.

Nello specifico:

### **Trasgressioni che comportano il biasimo di cui alla lettera a), b):**

**a)** Il rimprovero verbale verrà comminato al lavoratore che violi una delle procedure interne previste 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 un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso. Tali comportamenti costituiscono una mancata osservanza delle disposizioni impartite dall'Ente;

**b)** Il biasimo inflitto verbalmente verrà comminato a fronte di:

1. 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, di un comportamento non conforme o non adeguato alle

prescrizioni del Modello in misura tale da poter essere considerata ancorché non lieve, comunque, non grave;

2. negligente violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello;
3. in generale, mancanze punibili con il biasimo inflitto verbalmente, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza.

**Trasgressioni che comportano la multa di cui alla lettera c):**

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

1. 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.;
2. adottati, 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;
3. lieve violazione delle PGSW, nella misura in cui non venga arrecato alcun pregiudizio ai soggetti coinvolti

**Trasgressioni che comportano la sospensione di cui alla lettera d):**

**d)** Il provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento economico è applicabile al dipendente a fronte di:

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

**Trasgressioni che comportano il licenziamento di cui alla lettera e):**

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

1. 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 Infodata S.p.A. o terzi;
2. abbia posto in essere, anche a titolo di concorso o tentativo, un comportamento diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto.
3. abbia violato in modo grave le PGSW, 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 Infodata S.p.A. 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.

---

#### AZIONE DELL'ODV

---

L'OdV dovrà, a mezzo dei canali stabiliti nel "Regolamento 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.

### 8.3 Lavoratori autonomi, consulenti, partners e terzi destinatari

Qualsiasi condotta posta in essere da 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.

Infodata S.p.A. 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 Infodata S.p.A., dal MOG 231, dal SGI e SGIG, per quanto di competenza.

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

Infodata S.p.A. 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 nel "Regolamento ODV", esser 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, fornendogli all'OdV tutti gli elementi di prova raccolti per la valutazione.

## 9. Pubblicazione del Codice e modifiche

Il presente Codice è reso pubblico nell'ambito di tutta la struttura societaria a norma di legge.

Le modifiche al presente documento possono esser apportate solo previa delibera del Consiglio di Amministrazione di Infodata S.p.A., anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.