

SISTEMA DISCIPLINARE

adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231
e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ETI S.p.A.

1. Premessa, funzione e finalità

Il presente Sistema Disciplinare costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da ETI S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ed è predisposto in attuazione dell'art. 6, comma 2, lett. e), del medesimo decreto. Esso rappresenta un presidio essenziale di effettività del Modello, in quanto funzionale non solo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi previste, ma anche ad assicurare la tenuta complessiva del sistema di controllo interno, la coerenza dell'assetto organizzativo e la credibilità dell'azione di prevenzione dei rischi-reato. In tale prospettiva, il Sistema Disciplinare si colloca nel più ampio quadro dei presidi di governance e dei meccanismi di responsabilizzazione interna adottati dalla Società, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria e con i principi di corretta amministrazione e sana gestione societaria.

L'applicazione delle misure disciplinari previste dal presente Sistema è autonoma rispetto all'eventuale instaurazione o definizione di procedimenti penali aventi ad oggetto i medesimi fatti, in quanto finalizzata a presidiare il rispetto delle regole organizzative, dei protocolli, delle procedure interne e dei principi di comportamento funzionali alla prevenzione dei reati-presupposto rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001. L'accertamento disciplinare ha, pertanto, ad oggetto la violazione delle regole interne adottate dalla Società e viene svolto secondo criteri di legalità, tempestività, proporzionalità, gradualità e contraddittorio, nel rispetto della normativa di legge e della disciplina contrattuale applicabile.

2. Ambito di applicazione e destinatari

Il presente Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari del Modello 231 di ETI S.p.A., ciascuno nei limiti del rapporto giuridico intercorrente con la Società e nel rispetto della normativa applicabile. In particolare, ne sono destinatari:

- i dipendenti, inclusi i quadri e i dirigenti;
- i soggetti in posizione apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 231/2001;
- i componenti del Consiglio di Amministrazione;

- i componenti del Collegio Sindacale; i componenti dell'Organismo di Vigilanza collegiale;
- i collaboratori, consulenti, agenti, procuratori, lavoratori parasubordinati, partner commerciali, appaltatori, subappaltatori, fornitori e, in generale, tutti i terzi che operino per conto o nell'interesse di ETI S.p.A. sulla base di rapporti contrattuali o professionali;
- in generale, tutti coloro che sono tenuti all'osservanza del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo.

Ai fini del presente Sistema, la qualifica di "soggetto apicale" rileva in senso funzionale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001, e non coincide necessariamente con l'inquadramento contrattuale di dirigente. I dirigenti della Società sono soggetti alla disciplina prevista per il personale dirigente; qualora, in ragione delle deleghe, procure, funzioni o autonomie concretamente attribuite, rivestano anche una posizione apicale ai fini 231, tale circostanza è considerata ai fini della valutazione della gravità della violazione e della misura applicabile.

3. Principi generali e condotte rilevanti

Costituisce violazione del Modello, e determina l'attivazione del presente Sistema Disciplinare, ogni comportamento, commissivo od omissivo, doloso o colposo, idoneo a compromettere l'efficacia preventiva del Modello ovvero a porsi in contrasto con i principi, i protocolli, le procedure, i controlli, gli obblighi informativi e i presidi organizzativi adottati da ETI S.p.A. ai fini della prevenzione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Rilevano, in particolare, sia le condotte che integrano una violazione diretta delle prescrizioni del Modello, sia i comportamenti che, pur non determinando di per sé la commissione di un illecito, risultino suscettibili di esporre la Società a un rischio di responsabilità o di compromettere l'affidabilità del sistema dei controlli interni.

Assumono altresì rilievo disciplinare i comportamenti, anche non integranti di per sé un reato-presupposto, che si pongano in contrasto con i principi di rispetto della persona, pari dignità, inclusione, non discriminazione e tutela contro molestie, molestie sessuali, comportamenti umilianti, ostili o ritorsivi, ove tali condotte risultino incompatibili con il Codice Etico, con la disciplina interna adottata dalla Società o con l'assetto dei presidi organizzativi e di controllo rilevanti ai fini del Modello 231.

Ai fini del presente sistema disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva (laddove applicabili), 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 rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del Decreto.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire le possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità.

In particolare, per quanto concerne le attività correlate alle attività societarie assumono rilevanza le seguenti condotte:

- mancato rispetto 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 della Società ai sensi del Decreto.
- mancato rispetto del Modello, qualora abbia luogo la violazione delle misure di tutela del segnalante o l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelano infondate.

Inoltre, rientrano tra le violazioni rilevanti ai fini del presente Sistema Disciplinare

- omessa, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte nelle aree a rischio e dei controlli eseguiti;
- inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza o trasmissione allo stesso di dati o notizie false, incomplete o fuorvianti;
- aggiramento fraudolento dei presidi di controllo, alterazione dei flussi autorizzativi, utilizzo improprio delle deleghe o dei poteri di firma;
- omessa vigilanza, da parte dei responsabili gerarchici o funzionali, sul comportamento dei soggetti sottoposti alla loro direzione o controllo;
- adozione di comportamenti tali da esporre ETI S.p.A. al rischio di commissione di uno dei reati-presupposto, anche indipendentemente dall'effettiva realizzazione dell'illecito;
- violazione delle misure poste a tutela del segnalante, ostacolo alla effettuazione di segnalazioni rilevanti, atti ritorsivi o discriminatori, nonché effettuazione di segnalazioni con dolo o colpa grave che si rivelino infondate, nei limiti e secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

Ai fini della determinazione della misura concretamente applicabile, la Società tiene conto della natura e della gravità della violazione, del ruolo, delle mansioni e del livello di responsabilità del soggetto autore della condotta, dell'elemento soggettivo, del grado di negligenza, imprudenza o imperizia eventualmente ravvisabile, della reiterazione o sistematicità del comportamento, del pregiudizio o del rischio arrecato alla Società, nonché dell'idoneità della condotta a incidere sull'efficacia del Modello o a esporre ETI S.p.A. all'applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001. La valutazione è effettuata secondo criteri di proporzionalità e coerenza, avuto riguardo anche al comportamento complessivamente tenuto dal soggetto interessato e all'eventuale concorso di più circostanze rilevanti.

Sussiste l'obbligo per chiunque di segnalare le violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal Codice Etico e Comportamentale, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute.

È facoltà di dipendenti e collaboratori effettuare segnalazioni di violazione, direttamente all'OdV o attraverso il sistema di gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

4. Sistema di Valutazione delle violazioni

Le violazioni saranno valutate nei termini che seguono:

- **violazione lieve:** ogni violazione che non abbia prodotto danni e/o pregiudizi di qualunque tipo, compreso il pregiudizio all'immagine dell'Ente e non abbia prodotto conseguenze nei rapporti con gli altri esponenti dell'Ente stesso;
- **violazione grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dai presidi previsti e richiamati nel Modello; nonché, ogni violazione degli obblighi informativi all'ODV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto;
- **violazione molto grave:** ogni violazione di una o più regole o principi previsti dal Modello, dal Codice Etico, dai presidi previsti e richiamati nel Modello stesso; nonché, ogni violazione degli obblighi informativi all'ODV, tale da esporre la Società al rischio di applicazione di una sanzione prevista dal Decreto e da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente, non consentendo la prosecuzione

anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Nella valutazione della violazione, saranno considerati i seguenti parametri:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- natura, specie, mezzi, oggetto, tempo, luogo ed ogni altra modalità dell'azione;
- eventuale recidiva;
- gravità del danno o del pericolo cagionato alla Società;
- pluralità delle violazioni e ripetizione delle stesse da parte di chi è già stato sanzionato;
- mansioni del lavoratore/attività lavorativa svolta dall'interessato;
- posizione funzionale dell'interessato e/o delle persone coinvolte;
- altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare;
- il concorso di più persone, in accordo tra loro, nella commissione della violazione;
- il comportamento successivo del soggetto agente.

Nelle ipotesi di tentativo di commissione dei reati contemplati dal Decreto e rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'Ente, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) delle sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono modificate da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 comma 1 e comma 2 del D. Lgs. 231/2001). L'esclusione di sanzioni si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e Soggetti che agiscono in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p. Ai sensi dell'art. 7, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, il sistema disciplinare che prevede l'irrogazione delle sanzioni di seguito descritte è portato a conoscenza di tutti i Destinatari mediante affissione all'interno della Società.

5. Misure nei confronti dei dipendenti

Nei confronti dei dipendenti di ETI S.p.A., la violazione delle disposizioni contenute nel Modello 231, nel Codice Etico, nelle procedure aziendali e nei protocolli di controllo adottati dalla Società assume rilievo disciplinare. L'irrogazione delle misure conseguenti avviene nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, degli artt. 2104, 2105, 2106 e 2119 c.c., nonché delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti

dalle Industrie Metalmeccaniche private e della Installazione di Impianti applicato dalla Società, cui si rinvia per quanto non espressamente regolato dal presente Sistema.

In applicazione dei criteri di gradualità e proporzionalità, e in coerenza con la disciplina sanzionatoria prevista dal CCNL Metalmeccanici Industria, le sanzioni irrogabili al personale inquadrato nelle categorie di quadro e di impiegato coincidono con quelle previste dall'art. 7 della legge 300/1970 e sono di seguito indicate.

Le **sanzioni irrogabili** in caso di infrazioni alle regole del Modello sono, in ordine crescente di gravità distinguibili tra punitive ma conservative del rapporto di lavoro e punitive con risoluzione del rapporto di lavoro.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- A. richiamo verbale;
- B. ammonizione scritta;
- C. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- D. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- E. licenziamento per mancanze ai sensi dell'articolo 10 del CCNL applicato.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

6. Regole che disciplinano il procedimento disciplinare: accertamento e irrogazione delle misure

6.1. Principi generali

L'accertamento delle violazioni e l'adozione dei provvedimenti conseguenti si collocano nell'ambito delle competenze organizzative, dei poteri gestori e delle attribuzioni spettanti alle funzioni aziendali e agli organi societari di volta in volta competenti, in coerenza con il sistema di deleghe, procure e responsabilità adottato dalla Società.

Per i lavoratori subordinati, il procedimento disciplinare è attivato e definito nel rispetto dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e della disciplina collettiva applicabile,

assicurando la preventiva contestazione dell'addebito, il pieno esercizio del contraddittorio e la valutazione proporzionata delle circostanze rilevanti.

Per i dirigenti, nonché per i titolari di incarichi societari o di funzioni di controllo, trovano applicazione i medesimi principi di tempestività, specificità, contraddittorio e proporzionalità, secondo le forme compatibili con la natura del rapporto e con il quadro normativo e statutario di riferimento.

Le determinazioni adottate devono risultare coerenti con la gravità della violazione e con l'esigenza di salvaguardare l'integrità del sistema dei controlli, l'affidabilità dell'assetto organizzativo e la piena efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza, ferma la non titolarità del potere disciplinare, è tempestivamente informato in ordine ai fatti rilevanti sotto il profilo 231 e alle determinazioni assunte, potendo formulare osservazioni e proposte agli organi e alle funzioni competenti, anche ai fini dell'eventuale aggiornamento del Modello e dei relativi protocolli.

6.2. Il procedimento disciplinare nello specifico

Il procedimento disciplinare deve essere attivato deve essere attivato tempestivamente e l'eventuale irrogazione della sanzione deve avvenire entro un termine ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso nel rispetto delle normative vigenti in materia (cfr. art. 7, Statuto dei Lavoratori).

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il procedimento disciplinare si apre a seguito della ricezione, da parte dell'Amministratore Delegato ovvero da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, della comunicazione con cui l'ODV segnala l'avvenuta violazione del Modello a fronte di una segnalazione ricevuta ovvero dell'acquisizione, durante la propria attività di vigilanza, di elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Tale comunicazione dovrà indicare una breve descrizione della condotta contestata e delle circostanze che hanno portato alla sua individuazione, l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano violate, le generalità del soggetto responsabile, qualora individuato, nonché tutta la documentazione probatoria disponibile.

La fase istruttoria, diretta ad accertare la fondatezza della ipotetica violazione sulla base delle risultanze delle attività dell'ODV, è dunque interamente gestita dalla Funzione di gestione del personale.

Il procedimento disciplinare può terminare con due distinti esiti che seguono la fondatezza o infondatezza della segnalazione, in particolare:

- A.** qualora la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi infondata, la Funzione investita dell'istruttoria procederà all'archiviazione con provvedimento motivato da conservare presso la sede della Società e da comunicarsi all'ODV;
- B.** qualora, invece, la segnalazione della violazione dovesse rivelarsi fondata, la fase di contestazione ed eventuale irrogazione della sanzione, nel rispetto della normativa vigente (Codice Civile, Statuto dei Lavoratori e CCNL), è invece condotta:
 - dall'Amministratore Delegato per quanto concerne le violazioni compiute dal personale subordinato (ossia operai, impiegati, quadri e dirigenti) e dai lavoratori autonomi, consulenti esterni e *partners* commerciali;
 - dal Consiglio di Amministrazione o dall'Assemblea, a seconda dei casi, per le violazioni compiute dai membri del Consiglio di Amministrazione o dai componenti del Collegio Sindacale.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi alla scadenza del termine per le giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti A) e B) dell'art. 10 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15.7.1966, n. 604 confermate dall'art. 18 della legge 20.5.1970, n. 300.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

7. Misure/sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico o delle procedure aziendali rilevanti da parte dei dirigenti, ETI S.p.A. adotta i provvedimenti ritenuti più idonei in relazione alla natura fiduciaria del rapporto, alla posizione ricoperta e alla gravità della condotta, nel rispetto della normativa vigente, delle disposizioni del codice civile e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Resta fermo che, ove il dirigente rivesta anche una posizione apicale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 231/2001, la relativa qualifica funzionale rileva ai fini della valutazione della gravità della violazione, ferma l'applicazione della disciplina lavoristica e contrattuale propria del rapporto dirigenziale.

Costituiscono circostanze di particolare gravità, tra l'altro:

- l'omessa vigilanza sui collaboratori;
- la tolleranza di comportamenti non conformi;
- la violazione degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- qualsiasi condotta volta ad aggirare o neutralizzare i presidi di controllo.

In tali ipotesi, la Società potrà adottare misure fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, ove ne ricorrano i presupposti di legge e contrattuali.

8. Misure/sanzioni nei confronti dei soggetti apicali, degli amministratori e dei componenti degli organi di controllo

8.1. misure/sanzioni nei confronti degli amministratori

In caso di violazione del Modello 231, del Codice Etico, dei protocolli di controllo o degli obblighi informativi rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 da parte di soggetti in posizione apicale, di componenti del Consiglio di Amministrazione o di componenti del Collegio Sindacale che non siano manifestamente infondate, l'Organismo di Vigilanza e il Gestore delle Segnalazioni di Whistleblowing informano senza indugio gli organi societari competenti, affinché siano svolte le valutazioni e siano assunte le determinazioni ritenute opportune

nell'ambito delle attribuzioni previste dalla legge, dallo statuto, dal sistema di deleghe e dall'assetto di governance della Società. In particolare, saranno informati delle violazioni:

- il Presidente del CDA e il Presidente del Collegio Sindacale se non sono i soggetti coinvolti nella violazione avente ad oggetto la segnalazione;
- nel caso in cui il Presidente del CDA e il Collegio Sindacale siano i soggetti coinvolti nella violazione, la denuncia verrà indirizzata all'Amministratore e al Sindaco più anziani di età).

Saranno quindi il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale a valutare la situazione e ad adottare i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei, tra cui:

- (a) la sospensione dalla carica per un periodo compreso tra un mese e sei mesi;
- (b) la revoca delle deleghe all'Amministratore;
- (c) la decurtazione degli emolumenti all'Amministratore senza deleghe;
- (d) la convocazione dell'Assemblea per l'adozione del provvedimento di revoca di cui all'art. 2383 c.c. (ossia la revoca).

In particolare, a seconda di quanto previsto sul punto dalle norme societarie e dallo statuto, il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, può disporre la sospensione dalla carica (per un periodo compreso tra 1 mese e 6 mesi) o la revoca delle deleghe (con la conseguente decurtazione degli emolumenti) nei confronti dell'Amministratore delegato o la decurtazione degli emolumenti nei confronti dell'Amministratore senza deleghe, che:

- violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico, e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
- commetta le seguenti violazioni concernenti la disciplina delle segnalazioni *whistleblowing*:

- (i) in qualità di segnalante, sia stato giudicato responsabile per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) con sentenza, anche di primo grado, ovvero qualora sia stata accertata la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
- (ii) abbia omesso o concorso nell'omettere l'istituzione dei canali di segnalazione e/o l'adozione di procedure di *whistleblowing* conformi alla normativa;
- (iii) commetta qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;
- (iv) abbia messo in atto azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- (v) abbia omesso o concorso nell'omettere di apprestare gli idonei presidi per garantire la tutela della riservatezza dei soggetti sottoposti alla protezione dal D.Lgs. 24/2023.

L'Assemblea adotterà il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2383 c.c. nei confronti dell'Amministratore che:

- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- commetta taluna delle violazioni concernenti la disciplina *whistleblowing*, come sopra riportate, in forma particolarmente grave o comunque tale da aver comportato l'applicazione, da parte di ANAC, di una sanzione di rilevante importo nei suoi riguardi.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2393 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti degli Amministratori. Ove l'Amministratore sia inoltre munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporterà anche la revoca automatica della

procura stessa.

Le misure adottabili sono individuate in funzione della natura e della gravità della violazione, del ruolo rivestito, del livello di responsabilità gestoria o di controllo, del pregiudizio o rischio arrecato alla Società e dell'incidenza della condotta sulla tenuta dei presidi organizzativi e del sistema di controllo interno e comunque nel rispetto di quanto previsto dalle norme che si occupano di disciplinare la corretta attuazione del flusso informativo nei confronti dell'OdV o nei confronti del Gestore delle segnalazioni di whistleblowing (a titolo esemplificativo, si pensi alla tutela della riservatezza prevista dalla normativa in materia). Resta ferma, in ogni caso, l'esigenza di assicurare la tempestiva ricostituzione delle condizioni di piena affidabilità dell'assetto organizzativo, di controllo e di vigilanza della Società.

8.2. Misure/sanzioni nei confronti dei sindaci

In particolare, si prevede che il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:

1. violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello e/o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
2. adotti, nell'espletamento delle attività a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del Decreto;
3. commetta le seguenti violazioni, concernenti la disciplina di segnalazione *whistleblowing*:
 - (i) avendo effettuato una segnalazione, sia stato giudicato responsabile per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) con sentenza, anche di primo grado, ovvero sia stata accertata la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave;
 - (ii) commetta qualsiasi ritorsione - da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione (della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un

danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dalla norma;

(iii)abbia messo in atto azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;

(iv)abbia violato l'obbligo di riservatezza, essendovi tenuto in ragione del ruolo ricoperto nell'ambito della procedura di *whistleblowing* adottata dalla Società.

L'Assemblea adotterà il Provvedimento di revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che:

- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, assuma un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello e/o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- commetta taluna delle violazioni concernenti la disciplina *whistleblowing*, come sopra riportate, in forma particolarmente grave o comunque tale da aver comportato l'applicazione, da parte di ANAC, di una sanzione di rilevante importo nei suoi riguardi.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà della Società di promuovere, ex art. 2407 comma 3 c.c., l'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci.

9. Misure/sanzioni nei confronti di collaboratori, consulenti, partner, fornitori e altri terzi

La violazione da parte di collaboratori esterni, consulenti, partner commerciali, appaltatori, subappaltatori, fornitori o altri terzi delle regole di comportamento e dei presidi richiamati dal Modello 231, dal Codice Etico o dalle clausole contrattuali adottate da ETI S.p.A. legittima la Società, nei casi più gravi, ad adottare le misure previste nei relativi rapporti negoziali, ivi incluse la sospensione dell'esecuzione, la risoluzione del contratto, la revoca dell'incarico, l'esclusione da futuri affidamenti, l'applicazione di eventuali penali e il risarcimento dei danni, ferma restando ogni ulteriore tutela prevista dalla legge o dal contratto.

I contratti stipulati dalla Società con i lavoratori autonomi, consulenti esterni e partner commerciali devono contenere apposita dichiarazione di conoscenza dei contenuti del Modello adottato dalla Società stessa ai sensi del Decreto.

I contratti con tali soggetti conterranno una specifica clausola di recesso e/o di risoluzione connesse all'inadempimento di tali obbligazioni, fermo restando il diritto della Società di rivalersi per gli eventuali danni verificatisi in conseguenza di dette condotte, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto o da parte dell'ANAC per le violazioni concernenti la disciplina delle segnalazioni whistleblowing.

Nei contratti con consulenti esterni e partners commerciali, ed in generale con tutti coloro che abbiano rapporti con la Società per lo svolgimento di qualsiasi prestazione lavorativa, ivi compresi gli agenti e gli appaltatori di servizi, saranno inserite specifiche clausole che impegnino tali soggetti ad informare i propri dipendenti, utilizzati dalla Società o che svolgano la loro prestazione presso o in favore di quest'ultima:

- dei rischi che possono comportare la responsabilità amministrativa della Società;
- dell'esistenza del Codice Etico e Modello;
- e dell'obbligo di attenersi ai principi che ivi trovano espressione e declinazione concreta.

La Società provvederà, inoltre, a prevedere sanzioni specifiche ed efficaci nel caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di questi ultimi, nonché di inserire specifiche clausole di recesso e/o clausole risolutive espresse connesse alla suddetta violazione.

Rientrano nella categoria considerata da questo paragrafo anche i membri OdV e tutti gli ulteriori consulenti cui l'azienda abbia affidato degli incarichi.

Il gestore delle segnalazioni di whistleblowing è tenuto a gestire le segnalazioni non appena le stesse siano da lui ricevute: resta inteso che la sua responsabilità è distinta e indipendente rispetto a quella dell'azienda informatica alla quale è stato affidato l'incarico di redigere la piattaforma utile all'invio delle segnalazioni; pertanto, le menzionate segnalazioni permangono nella sfera di responsabilità dell'azienda informatica incaricata, fino a che le stesse non siano comunicate al gestore delle segnalazioni di riferimento mediante pec.

L'attivazione dei canali di segnalazione è, pertanto, di esclusiva competenza del gestore informatico.

La società è tenuta ad informare l'azienda informatica incaricata in merito a quanto previsto dal sistema disciplinare e a disciplinarne attraverso specifiche clausole contrattuali la responsabilità in caso di omesso invio della segnalazione al gestore delle segnalazioni o in caso di malfunzionamento della piattaforma – la mancata adozione di presidi idonei a preservare il canale informatico individuato rientra nell'esclusiva responsabilità del gestore informatico.

Il gestore delle segnalazioni di whistleblowing è tenuto a rispettare i seguenti obblighi:

1. astenersi da comportamenti comunque qualificabili come ritorsivi che può provocare un danno ingiusto alla persona del segnalante;
2. effettuare un'attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute purchè le stesse siano state ricevute mediante pec;
3. evitare ed astenersi dall'attuare azioni o comportamenti di ostacolo alla segnalazione.

10. Tutela delle segnalazioni e divieto di ritorsione

ETI S.p.A. garantisce la tutela dei soggetti che effettuano segnalazioni rilevanti ai sensi della normativa vigente e della disciplina interna in materia, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nonché il divieto di qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione stessa.

Costituiscono violazioni disciplinarmente rilevanti, oltre alle condotte in contrasto con la normativa applicabile, l'adozione di misure ritorsive o discriminatorie, l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alla segnalazione, la violazione degli obblighi di riservatezza e l'effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta fermo il coordinamento del presente Sistema Disciplinare con la disciplina aziendale adottata in materia di whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023 – per quanto attiene alle modalità attraverso le quale deve essere ricevuta la segnalazione dal gestore si rinvia espressamente a quanto previsto sul punto dal paragrafo 9 del sistema disciplinare.

11. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

Le funzioni aziendali e i soggetti competenti assicurano all'Organismo di Vigilanza flussi informativi tempestivi e completi in merito alle contestazioni disciplinari, ai procedimenti avviati, agli esiti istruttori e ai provvedimenti adottati con riferimento a fatti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 o comunque idonei a incidere sull'efficacia del Modello, sull'adeguatezza dei protocolli, sull'affidabilità dei controlli e sulla tenuta complessiva dell'assetto organizzativo. Tali informazioni sono utilizzate dall'Organismo di Vigilanza non solo ai fini del monitoraggio sull'applicazione del presente Sistema Disciplinare, ma anche quali indicatori sintomatici di eventuali criticità, anomalie o aree di miglioramento del sistema di prevenzione, con facoltà di formulare agli organi sociali e alle funzioni competenti le osservazioni e le proposte ritenute opportune ai fini dell'eventuale aggiornamento del Modello, del Codice Etico, dei protocolli e dei flussi informativi interni.

Per altri stakeholders, il riferimento per comunicazioni rilevanti ai fini 231 è direttamente l'OdV all'indirizzo e-mail_____.

I recapiti dell'Organismo di Vigilanza sono resi noti e aggiornati mediante comunicazioni aziendali o altri strumenti informativi idonei.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione delle violazioni costituisce grave inadempimento del Sistema Disciplinare.

12. Diffusione, conoscibilità e clausole contrattuali

ETI S.p.A. assicura la diffusione del presente Sistema Disciplinare mediante modalità idonee a garantirne l'effettiva conoscibilità da parte di tutti i Destinatari, in coerenza con l'assetto organizzativo e con gli strumenti di comunicazione interna adottati dalla Società. Nei rapporti con i terzi, il rispetto dei principi e delle prescrizioni rilevanti ai fini del Modello 231 dovrà essere assicurato anche mediante specifiche clausole contrattuali, informative, dichiarazioni di impegno o altri strumenti negoziali idonei a rendere opponibili le conseguenze della relativa violazione.

13. Approvazione, aggiornamento e rinvio

Il presente Sistema Disciplinare è approvato dal Consiglio di Amministrazione di ETI S.p.A. quale componente essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato

ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed entra in vigore dalla data della relativa deliberazione, ovvero dalla diversa decorrenza stabilita dalla Società. Esso è soggetto a riesame periodico e ad aggiornamento ogniqualvolta ciò si renda necessario in ragione di modifiche normative, evoluzioni organizzative, mutamenti del sistema dei poteri, esiti dell'attività di vigilanza, evidenze applicative, risultanze dei flussi informativi o variazioni del perimetro dei rischi rilevanti ai fini 231.

L'Organismo di Vigilanza può formulare proposte di aggiornamento nell'ambito delle proprie attribuzioni, fermo restando che l'adozione delle relative modifiche compete agli organi societari titolari del potere deliberativo.

Per quanto non espressamente previsto dal presente documento, si rinvia alle disposizioni di legge applicabili, allo statuto sociale, al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, al sistema di deleghe e procure, al Codice Etico, alle procedure aziendali e alle ulteriori componenti del Modello 231 adottato da ETI S.p.A.

In coerenza con i principi di effettività del Modello e di adeguatezza del sistema di controllo interno, le sopravvenienze derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale applicabile, ivi comprese quelle introdotte dal rinnovo del CCNL per l'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, sono oggetto di valutazione da parte della Società, per quanto di rispettiva competenza, ai fini della verifica dell'eventuale necessità di aggiornare il Modello 231, il Codice Etico, i protocolli, i flussi informativi, le procedure aziendali e il presente Sistema Disciplinare, ove esse incidano sui presidi di prevenzione, sulla gestione dei rischi rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sulla tutela della dignità della persona, sulla salute e sicurezza sul lavoro, sulla disciplina delle segnalazioni, sulla gestione degli appalti o su altri ambiti sensibili per l'assetto di governance e controllo della Società.

Fermo restando quanto previsto nel presente Sistema Disciplinare, la Società potrà valutare, nell'ambito dei processi di riesame e aggiornamento del Modello 231, la necessità di verificare in particolare:

- il Codice Etico e le procedure interne in materia di dignità della persona, pari opportunità, prevenzione di molestie e divieto di ritorsione;
- la Parte Speciale;

- l'aggiornamento con la disciplina prevista in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con riguardo anche ai sistemi di segnalazione dei quasi infortuni, all'analisi post incidentale e ai relativi flussi informativi;
- i protocolli relativi alla gestione degli appalti, dei fornitori e dei contratti pubblici, con particolare riferimento ai presidi di legalità, qualificazione dei terzi e controlli sull'assetto contrattuale e prevenzionistico;
- i piani di formazione, i presidi di tracciabilità e i flussi informativi interni rilevanti ai fini della prevenzione dei rischi 231.