



# **CODICE ETICO**

**APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO  
DI AMMINISTRAZIONE DEL 26 MARZO 2024**

# Sommario

1. REVISIONI .....	3
2. PREMESSA .....	4
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. MISSION E VISIONE ETICA.....	5
5. ADOZIONE DEL CODICE ETICO .....	5
6. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO .....	6
7. VALENZA CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO.....	7
8. SOGGETTI DESTINATARI DEL CODICE ETICO .....	7
9. I PRINCIPI E LE NORME GENERALI .....	9
10. LA TUTELA DELL'AMBIENTE .....	17
11. LA TUTELA DELLA PRIVACY E DELLA RISERVATEZZA .....	17
12. LA TUTELA DEL "WHISTLEBLOWER" .....	18
13. I LAVORATORI SUBORDINATI .....	19
14. LA PREVENZIONE E SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	20
15. LA SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO AZIENDALE .....	21
16. I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE .....	22
17. I RAPPORTI CON I TERZI.....	23
18. LE REGALIE .....	24
19. L'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
20.IL SISTEMA SANZIONATORIO .....	26

# 1. Revisioni

Rev.	Data	Commento	Approvazione
00	17 settembre 2019	17 settembre 2019	Consiglio di Amministrazione
01	26 marzo 2024	Seconda emissione: adeguamento al D.Lgs. 24/2023	Consiglio di Amministrazione

## 2. Premessa

TECHNICAL PUBLICATIONS SERVICE S.p.A. (in breve T.P.S. S.p.A., di seguito denominata anche “TPS”, la “Società” o l’ “Azienda”) e le società da essa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell’art. 2359 del codice civile (di seguito congiuntamente anche il “Gruppo TPS” o il “Gruppo”), al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali il Gruppo si ispira per raggiungere i propri obiettivi, hanno predisposto il Codice Etico, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, affidabilità, reputazione ed immagine del Gruppo, e i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro delle imprese gestite dalle società del Gruppo.

Le attività del Gruppo devono, quindi, essere conformi ai principi espressi in questo Codice Etico. TPS riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale nella conduzione degli affari e delle attività aziendali e si impegna al rispetto dei legittimi interessi dei propri Stakeholder<sup>1</sup> e della collettività in cui opera. Contestualmente TPS richiede a tutti i dipendenti del Gruppo e a tutti coloro che cooperano all’esercizio delle imprese delle società del Gruppo il rispetto delle regole aziendali e dei precetti stabiliti nel presente Codice.

## 3. Ambito di applicazione

Il presente Codice Etico assume validità per la T.P.S. S.p.A. e per tutte le sue controllate, attuali e future, previa adesione formale di ciascuna società effettuata mediante delibera da parte del Consiglio di Amministrazione o eventuale determina dell’Amministratore Unico, se del caso.

<sup>1</sup>Sono definiti stakeholder gli azionisti, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner di affari. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti ed indiretti delle attività del Gruppo TPS

## 4. Mission e visione etica

L'obiettivo principale riconosciuto e perseguito dalle società del Gruppo TPS è la creazione di valore per gli azionisti, cui sono orientate le strategie e la gestione operativa di ciascuna società appartenente al Gruppo.

Missione del Gruppo è anche creare valore per gli Stakeholder, ponendo la dovuta attenzione all'equilibrio economico e offrendo servizi di qualità con scelte gestionali ad elevata sostenibilità sociale e ambientale. TPS intende altresì mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri Stakeholder e perseguire i propri obiettivi ricercando il migliore contemperamento degli interessi coinvolti, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei principi di onestà, imparzialità, affidabilità, lealtà, correttezza, trasparenza e buona fede, sempre fermo il primario rispetto e la tutela della vita umana.

## 5. Adozione del codice etico

Come anche evidenziato nella Parte Generale del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001, la TPS opera (direttamente o indirettamente) nel settore dei servizi tecnici professionali in ambito industriale, con particolare riferimento ai settori aeronautico, aerospaziale ed automotive.

Una breve cronistoria di quelli che negli anni sono stati gli sviluppi della Società è desumibile dalla già richiamata Parte Generale.

L'attuale compagine societaria, sulla base dei principi etici e comportamentali che la Società ha maturato nel corso di decenni, ha deciso di adottare il presente Codice Etico (di seguito denominato "Codice") nel quale tracciare tutti i valori e criteri cardine attorno ai quali ruota l'Azienda e che la stessa intende qualificare come principi etici e comportamentali fondamentali. Tali principi si applicano a tutte le società del Gruppo. I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i dipendenti e tutti coloro che operano con il Gruppo sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo, nonché i fornitori del Gruppo ed i partner commerciali. Tutti i predetti soggetti, nel seguito sono collettivamente definiti "Destinatari". Di conseguenza, tali soggetti saranno tenuti ad adeguarsi a detti principi, accettando i ruoli, le regole e le procedure delle quali la Società si è dotata, accettando altresì di conseguenza la responsabilità che potrà sorgere a loro carico nell'ipotesi di violazione di quanto previsto nel Modello Organizzativo, anche nell'eventualità che da una violazione non dovessero sfociare conseguenze o responsabilità di natura penale. La Società, difatti, con l'adozione del presente Codice ha deciso di identificare criteri comportamentali ed etici che vanno al di là dei principi di natura prettamente penale.

La TPS ritiene infatti che il rispetto di adeguati principi etici possa determinare benefici anche sotto il profilo degli interessi societari in senso ampio e, in particolare, anche di quelli di natura squisitamente economica.

L'adottato Codice Etico, lungi dall'essere un mero strumento teorico, è improntato ad uno scopo di concreta collaborazione e di integrazione tra i vari soggetti operanti all'interno della Società e del Gruppo a qualunque titolo, e/o con coloro che con la stessa collaborano, il tutto con lo scopo di far sì che ogni soggetto coinvolto, conscio del proprio ruolo e delle proprie mansioni, abbia sempre ben presenti i principi e le regole che, in aggiunta a quelle previste dal Legislatore, devono necessariamente sovrintendere e guidare l'attività dell'Azienda.

Il rispetto dell'intero Modello Organizzativo è elemento essenziale per TPS che, di conseguenza, ha previsto nel caso di violazioni - dettagliate nella Parte Speciale del Codice - l'applicazione di sanzioni sia a carico dei soggetti appartenenti alla Società, che di coloro i quali con essa intrattengono rapporti.

Se, da un lato, la Società pone alla base dei propri rapporti con i suoi interlocutori a qualunque titolo il rispetto dei principi etici e comportamentali dei quali si è dotata e la necessità che ogni condotta sia improntata alla buona fede, dall'altro pretende che ognuno di essi metta a disposizione nell'ambito lavorativo e professionale tutto il bagaglio di conoscenze professionali, etiche e comportamentali dei quali è in possesso; solo in questo modo il Modello Organizzativo potrà concretamente essere attuato.

Nel contesto del Modello Organizzativo adottato, la Società assegna un valore essenziale alla salvaguardia dell'integrità psicofisica dei propri collaboratori e al proprio impegno per incrementarne preparazione e professionalità. Nell'ambito dei rapporti lavorativi la Società dedica quindi particolare attenzione al riconoscimento ed alla valorizzazione dei meriti personali.

Alla luce di quanto sopra esposto ed in sintonia con il D. Lgs. 231/2001, TPS ha predisposto ed adottato il presente Codice, nel quale ha fatto confluire i principi fondamentali che andranno a regolare la propria vita aziendale in ogni suo risvolto.

## 6. Diffusione del codice etico

Ai fini di una corretta applicazione del Codice, o meglio, dei principi informatori dell'intero Modello, non si può prescindere da una sua idonea e costante diffusione, che ovviamente non deve avvenire solo ed esclusivamente all'interno dell'Azienda, ma deve avere, nei limiti del possibile, idoneo riscontro anche all'esterno.

Di conseguenza, TPS provvede sia a rendere pubblica l'adozione del Modello e del presente Codice mediante pubblicazione integrale sul sito web della Società, sia a rendere edotti i lavoratori subordinati, i collaboratori e i soggetti terzi dell'avvenuta adozione del Modello, ai fini del rispetto delle procedure ivi previste e dei principi etici e comportamentali contemplati dal Codice stesso.

I soggetti che operano per la Società, infatti, oltre ad avere il diritto di conoscere e comprendere il Codice, hanno il dovere rispettarlo e di applicarlo. Per la sua corretta applicazione, i Destinatari del Modello non devono esitare a richiedere ai referenti apicali aziendali o all'Organismo di Vigilanza delucidazioni in ordine alla corretta interpretazione ed applicazione dei passaggi che dovessero generare dubbi o perplessità interpretative.

Al fine di facilitare e rendere maggiormente efficace tale processo, sono previste per i dipendenti aziendali idonee sessioni formative volte a diffondere i contenuti del Modello Organizzativo ed a garantire ogni necessaria informazione al riguardo, nonché a rispondere ai quesiti che dovessero emergere dai lavoratori e sensibilizzare gli stessi sull'importanza dell'approccio etico all'attività lavorativa, che TPS ritiene elemento essenziale.

## 7. Valenza contrattuale del codice etico

Ad integrazione di quanto specificato all'articolo precedente, alla Società preme sottolineare come il contenuto del presente Codice, nell'economia dei rapporti contrattuali che essa instaura, abbia una valenza "contrattuale".

Da ciò deriva che chiunque, nell'ambito del rapporto di lavoro, di una trattativa commerciale o dell'esecuzione di un contratto, violi le norme in questa sede esposte e, più in generale, le norme e le procedure contenute nell'intero Modello Organizzativo, si espone al rischio della risoluzione del proprio contratto con la Società per inadempimento grave, a tal punto da configurare gli estremi della "giusta causa", con ulteriore eventuale richiesta risarcitoria da parte la Società ove del caso.

## 8. Soggetti destinatari del codice etico

I principi e le norme contenuti nel presente Codice, come sopra richiamato, sono destinati a tutti i soggetti che intrattengano a qualunque titolo rapporti o relazioni, stabili o temporanee, con la Società e, quindi, sia gli amministratori, sia soggetti apicali, sia lavoratori subordinati, sia i collaboratori, sia i terzi. In conseguenza di ciò, ognuno di tali soggetti è tenuto a prendere conoscenza delle regole adottate dalla Società con il Codice e ad adeguarsi ad esse, favorendone il tal modo la corretta applicazione e diffusione.

Sotto un ulteriore profilo, un modus operandi improntato al rispetto delle richiamate disposizioni potrà attivamente concorrere ad una elevata qualità e professionalità dei rapporti, a vantaggio, da un lato della organizzazione e dell'attività della Società e dall'altro del soggetto che intratterrà rapporti con essa, con conseguente vantaggio anche del profilo reputazionale di TPS.

Nel contesto di cui sopra costituisce preciso onere dei soggetti apicali eseguire un'oculata scelta di coloro i quali intratterranno rapporti con essa, privilegiando, senza peraltro attuare discriminazioni, coloro che siano in grado di offrire adeguate garanzie di serietà, professionalità e rispetto dei principi etici e comportamentali richiamati nel presente Codice. Una volta eseguita una scelta, la Società rimarrà

attenta nel verificare la permanenza in capo al destinatario dei suddetti requisiti.

I Destinatari del Modello, qualunque sia il vincolo che li lega alla Società, hanno quindi il dovere di rispettare i seguenti principi:

- operare secondo i regolamenti, le procedure e le prassi operative che la Società ha adottato ed attua;
- adottare condotte che possano essere di esempio ed insegnamento per i colleghi di lavoro ed i terzi, dando in tal modo concreto risalto alle norme e ai principi etici e comportamentali dettati dal Codice;
- evitare di operare in contrasto, oltre che con le norme di legge, con le regole fissate dal Codice e, più in generale, dal Modello Organizzativo;
- richiedere ai referenti apicali aziendali o all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") tutti i necessari chiarimenti in ordine all'interpretazione delle norme comportamentali adottate dalla Società;
- partecipare con assiduità a tutti i corsi o stage di formazione organizzati dalla Società per la conoscenza e diffusione del Modello Organizzativo e dei suoi contenuti;
- segnalare all'OdV qualsiasi condotta che, anche solo potenzialmente, possa considerarsi in contrasto con l'adottato Modello e/o segnalare illeciti comunque rilevanti per la Società, allegando elementi, prove e quant'altro utile all'istruttoria che dovrà essere svolta per la sua verifica. La suddetta segnalazione potrà essere effettuata utilizzando gli appositi canali di segnalazione indicati nella PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI ILLECITI (whistleblowing) rinvenibile sul sito internet aziendale, all'interno dell'apposita sezione dedicata all'Etica d'impresa, nella quale è anche pubblicato il Modello 231 adottato dalla Società.

Per quanto concerne i referenti apicali aziendali, gli stessi dovranno:

- fornire idonei supporti per la corretta applicazione e diffusione del Modello;
- astenersi personalmente ed impegnarsi ad impedire, per quanto in proprio potere, che possano essere adottate all'interno dell'Azienda condotte improntate alla discriminazione ed alla prevaricazione;
- valorizzare il più possibile le risorse umane favorendo per quanto possibile la crescita professionale di tutti i soggetti;
- fornire idonea collaborazione a tutti gli organi societari, operando nella massima trasparenza ed obiettività.



# 9. I principi e le norme generali

Fermo quanto previsto nei singoli specifici capitoli, per tutte le società del Gruppo valgono i seguenti principi e norme di carattere generale.

## **Legalità, onestà e correttezza**

Le società del Gruppo riconoscono come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui esse operano. Qualunque condotta posta in essere dalla Società e dal Gruppo dovrà essere improntata in generale al massimo rispetto dei principi di legalità, onestà e correttezza e al rispetto delle norme che la Società si è autonomamente prescritta.

Quanto sopra vale anche per tutti i soggetti esterni a TPS che, per qualsivoglia motivo, intrattengano rapporti con essa, considerato che il perseguimento degli interessi aziendali non può mai giustificare una condotta contraria ai principi etici e comportamentali qui richiamati, anche qualora gli stessi non siano dettati da norme di legge o regolamenti interni.

Resta onere della Società impegnarsi ad adottare tutte le misure ritenute utili per garantire il rispetto del Codice da parte dei destinatari e vigilare sulla concreta applicazione dello stesso.

In aggiunta a quanto sopra, è onere di TPS adottare una politica di trasparenza e corretta informazione, sia all'interno della Società che del Gruppo (tra i vari organi, dirigenti, lavoratori subordinati, azionisti), sia all'esterno nei riguardi di clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, ecc., e più in generale di tutti gli Stakeholder.

## **Imparzialità e pari opportunità**

Qualsiasi decisione le società del Gruppo adottino, deve necessariamente essere improntata ad assoluta imparzialità, e questo sia che concerna i lavoratori subordinati, sia i collaboratori, sia i clienti, sia i terzi in generale.

È bandita qualsiasi discriminazione che basi le scelte sul genere, la sessualità, l'età, la razza, la nazionalità, lo stato di salute, le opinioni politiche o quant'altro possa risultare meramente discriminatorio.

## **Centralità della Persona**

Le società del Gruppo promuovono il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona. Garantiscono condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri nel costante rispetto delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Non tollerano richieste o minacce volte a

indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, così come i comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Il Gruppo sostiene e rispetta i diritti umani e tutela la dignità individuale di ciascuno, in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU. In particolare, nell'ambito lavorativo la Società rifugge recisamente qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro ed, in particolare, del lavoro minorile.

A tale riguardo, la Società si impegna al rigoroso rispetto della *Convenzione sull'età minima* dell'OIL n. 138 del 1973, con particolare riferimento alle previsioni dell'art. 2 che vieta l'assunzione di lavoratori di età inferiore a 15 anni.

Il rispetto di queste garanzie e dei divieti sopra citati è vincolante e richiesto anche a tutti i fornitori aziendali, siano essi operanti in Italia o all'estero.

### **Trasparenza e completezza dell'informazione**

Le società del Gruppo si impegnano ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli stakeholder circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate.

Si impegnano inoltre al rispetto delle norme a tutela dell'industria e del commercio, nonché assicura la correttezza negli scambi in generale al fine di garantire la buona fede dei cittadini nei marchi e nei segni distintivi che individuano le opere dell'ingegno e i prodotti in generale e ne garantiscono la circolazione.

### **Accuratezza e trasparenza della documentazione ufficiale**

#### **Trasparenza nella contabilità.**

Tutti i documenti ufficiali volti ad illustrare la situazione gestionale delle società del Gruppo, devono essere redatti con la massima cura al fine di garantirne l'accuratezza e veridicità. Devono, inoltre, essere redatti in conformità delle leggi e normative vigenti.

Nella redazione dei predetti documenti, il personale di TPS deve prestare la dovuta attenzione e mantenere quei comportamenti improntati a principi di correttezza, onestà e integrità che devono guidare lo svolgimento delle attività professionali di propria competenza.

In ogni caso non sarà giustificata né giustificabile la tenuta / redazione di documentazione deliberatamente falsa o artefatta in modo da alterare significativamente la rappresentazione veritiera della situazione di TPS.

#### **Registrazione e documentazione delle transazioni.**

Ogni operazione, azione e transazione delle società del Gruppo deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dal personale dovrà essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa e dovrà essere conservata in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che hanno eseguito l'operazione, che hanno concesso le autorizzazioni e che hanno effettuato le verifiche.

### **Registrazione contabile.**

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione al fine di garantire registrazioni contabili corrette e tempestive. Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economico-patrimoniali devono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere archiviata e facilmente consultabile.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni o irregolarità nella tenuta della contabilità deve darne immediata comunicazione al proprio superiore.

Inoltre, nello svolgimento delle attività di verifica e controllo da parte del Collegio Sindacale, dei Revisori e dei Soci è necessario agire con trasparenza e prestare la massima collaborazione.

### **Prevenzione del riciclaggio/autoriciclaggio**

Le società del Gruppo richiedono massima trasparenza nelle operazioni commerciali e nei rapporti con i terzi, nel pieno rispetto delle normative, nazionali e internazionali, in tema di lotta ai fenomeni di autoriciclaggio e di riciclaggio.

I Destinatari non possono di conseguenza avviare rapporti d'affari per conto del Gruppo con partner o fornitori o terzi che non diano adeguate garanzie di onorabilità e non godano di buona reputazione ovvero il cui nome sia associato a vicende connesse ad attività di riciclaggio nonché di autoriciclaggio.

Tutte le transazioni finanziarie, inclusi i conferimenti da parte dei Soci, devono trovare adeguata giustificazione e devono essere effettuate mediante mezzi di pagamento/conferimento che ne garantiscano la tracciabilità e la lecita provenienza.

Inoltre, le società del Gruppo dovranno intrattenere rapporti d'affari esclusivamente con clienti e fornitori di sicura reputazione, che svolgono attività commerciali lecite e i cui proventi derivano da fonti legittime. Ciascuna area aziendale dovrà dotarsi di misure idonee a garantire che non siano accettate forme di pagamento identificate quale strumento di riciclaggio di denaro illecito.

Le società del Gruppo sono impegnate nel pieno rispetto di tutte le leggi antiriciclaggio vigenti a livello internazionale, comprese quelle che prescrivono la denuncia di transazioni sospette in denaro contante o di altra natura. In particolare, TPS in quanto società di diritto italiano, risulta soggetta, tra le altre norme di legge e regolamentari, alle disposizioni della Legge 197/1991 e del Decreto Legislativo 231/2007 che recepisce i principi contenuti nelle direttive di riferimento dell'Unione europea in materia di antiriciclaggio e salvaguardia dell'integrità del sistema finanziario, nonché alle disposizioni in materia di autoriciclaggio (Legge n.186 del 15 dicembre 2014 - G.U. n. 292 del 17 dicembre 2014).

## Corporate Governance

Le società del Gruppo creano le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuovono la parità e la completezza di informazione e tutelano il loro interesse. Il sistema di Corporate Governance adottato dalle società del Gruppo è conforme a quanto previsto dalla legge ed è principalmente indirizzato a:

- assicurare la regolarità delle operazioni di gestione;
- controllare i rischi;
- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli Stakeholder;
- rispondere alle aspettative legittime degli azionisti;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori e degli altri Stakeholder.

## Prevenzione dei reati colposi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il rispetto delle risorse umane non può prescindere da una seria politica aziendale di tutela della salute dei lavoratori. A tal fine la Società si impegna fermamente affinché la legislazione vigente in materia (D. Lgs. 81/ 2008 e s.m.i.), sia applicata con il massimo rigore, preoccupandosi altresì che la formazione professionale in materia di prevenzione e sicurezza venga attuata secondo la tempistica e con le modalità prescritte ex lege, avvalendosi di soggetti qualificati.

Le società del Gruppo hanno approntato le misure necessarie per la protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché di pianificazione dell'organizzazione e dei mezzi necessari.

A tal fine, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le società del Gruppo assumono i seguenti principi e criteri cardine di comportamento da osservare, in relazione ai reati colposi previsti dall'art. 25 - septies del d.lgs. 231/2001:

- porre in essere ogni attività al fine di evitare i rischi, combattendo gli stessi alla fonte e valutando quelli che non possono essere evitati;
- adeguare il lavoro alla persona e non viceversa, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, al fine di attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo;
- adoperarsi affinché negli impianti e nelle attrezzature e comunque negli ambienti di lavoro tutto ciò che è pericoloso sia sostituito con ciò che non è pericoloso o è meno pericoloso ponendo in essere gli opportuni aggiornamenti in base al grado di evoluzione tecnica eventualmente intervenuta;
- impartire adeguate e complete istruzioni ai lavoratori, provvedere all'informazione ed alla formazione degli stessi in merito ai rischi specifici ed alle procedure da seguire al fine di evitarli.

## **Risorse umane**

Le società del Gruppo riconoscono la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale. Le società del Gruppo si impegnano a rispettare e far rispettare a dipendenti, collaboratori a qualsiasi titolo, ad imprese appaltatrici ed ai loro dipendenti e collaboratori la normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Le società del Gruppo si impegnano inoltre a consolidare ed a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, al fine di preservarne la salute e la sicurezza.

A tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società.

Al contempo, a tutti i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo si chiede il rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello nell'ambito delle dichiarazioni rese all'Autorità Giudiziaria al fine di assicurare il corretto svolgimento dell'attività processuale e inibire ogni condotta finalizzata a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci in un eventuale processo.

## **Clienti**

Lo stile di comportamento nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, le società del Gruppo si impegnano a non discriminare arbitrariamente i propri clienti, a fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità e ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

Resta inteso in ogni caso che anche nella selezione dei clienti le società del Gruppo confermano la propria permanente contrarietà ed opposizione ad ogni forma di criminalità organizzata.

## **Fornitori**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità e alla propria permanente contrarietà ed opposizione ad ogni forma di criminalità organizzata.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono

basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato.

Inoltre, il processo volto alla individuazione della controparte contrattuale, si articola principalmente nelle seguenti fasi:

- verifica preventiva delle generalità di ogni controparte con cui la società intende intrattenere rapporti (fornitori, consulenti, collaboratori autonomi, professionisti, partner commerciali);
- acquisizione delle certificazioni e di ogni evidenza documentale attestante il possesso dei requisiti di professionalità;
- predisposizione di adeguati presidi di controllo sulle relazioni tra criminalità e mercati;
- astensione dai rapporti contrattuali se le controparti risultano coinvolte in procedimenti giudiziari relativi a reati di criminalità organizzata.
- Per quel che attiene la gestione dei rapporti con i fornitori svolta dal dipendente resta inteso che lo stesso non potrà:
  - ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
  - subire alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei al Gruppo, e dal medesimo a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, ed informarne il proprio superiore e l'Organismo di Vigilanza.

### **Collettività**

Le società del Gruppo sono consapevoli degli effetti della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pongono attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

Per questo motivo, intendono condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali.

Il Gruppo ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo delle proprie attività ed intende cooperare con esse nel rispetto dei reciproci interessi. Per quanto attiene i rapporti con partiti politici, loro rappresentanti o candidati, il Gruppo si attiene rigorosamente al rispetto delle normative applicabili.

### **Tutela del Diritto di autore**

Le società del Gruppo, nello svolgimento della propria attività e mission aziendale, garantiscono il costante e puntuale rispetto delle norme a tutela della proprietà industriale e intellettuale.

Nello specifico, il processo aziendale è volto a garantire la Tutela del Diritto d'autore all'interno delle società del Gruppo e la puntuale e corretta gestione degli adempimenti:

- per la tutela della proprietà intellettuale;
- per la tutela della proprietà industriale;
- per la predisposizione delle certificazioni necessarie per attestare l'attuazione degli adempimenti agli Organismi pubblici preposti ai controlli;
- per la gestione delle ispezioni e verifiche.

Resta inteso che tali attività si intendono finalizzate a reprimere tutti i comportamenti violativi della proprietà intellettuale e industriale e pertanto, anche alla luce delle specifiche attività professionali condotte dal Gruppo, devono intendersi estese anche alla tutela del software, delle banche dati elettroniche e/o telematiche, ai programmi applicativi e ad ogni attività che possa esplicarsi tramite l'utilizzo di computer e l'accesso ad internet.

### **Trasparenza nelle decisioni**

Nell'adozione di qualsiasi decisione, i soggetti apicali aziendali, e più in generale ogni soggetto dotato di autonomia decisionale, deve porre in essere condotte improntate alla massima trasparenza e coerenza con il presente Codice Etico, mantenendo la tracciabilità delle azioni intraprese e permettendo, all'occorrenza, i controlli a posteriori sul proprio *modus operandi*.

### **Libera concorrenza**

Nel contesto storico e sociale attuale, improntato ad una rilevante liberalizzazione delle attività imprenditoriali e professionali, il Gruppo ha fatto propri il principio ed il concetto di "salutare" concorrenza, quali strumenti per concorrere allo sviluppo ed alla crescita economica. Ciò non di meno le società del Gruppo sono contrarie a qualunque forma di concorrenza sleale e di turbativa nell'ambito delle trattative, condotte che saranno contrastate con estrema severità. A tale proposito, si ribadisce l'invito a chiunque - qualunque sia il ruolo ricoperto - a mettere immediatamente a conoscenza dell'OdV, dei soggetti apicali e del proprio superiore gerarchico di qualunque condotta che possa essere ritenuta contraria a tale principio.

### **Rapporti interpersonali e con i superiori gerarchici**

Come già evidenziato, l'azione del Gruppo è improntata alla salvaguardia e allo sviluppo delle risorse umane sulla base del loro contributo professionale, inteso come impegno e capacità lavorativa, alla crescita aziendale.

La valorizzazione delle suddette risorse rappresenta elemento fondamentale per il fattore di crescita sia di TPS che del Gruppo in generale, per cui nei rapporti tra lavoratori, collaboratori e superiori gerarchici le società del Gruppo promuovono e garantiscono il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, equità e rispetto della persona. La Società non ammette, e di conseguenza reprime con la dovuta severità, comportamenti diretti a ledere la dignità e la personalità di ciascun lavoratore e collaboratore.

## **Conflitto di interessi**

Il conflitto di interessi costituisce un'anomala situazione nella quale un soggetto utilizza la propria posizione per il perseguimento di interessi personali, di familiari o di soggetti ad esso legati a discapito di quelli della Società o di terzi. Le società del Gruppo contrastano l'insorgenza di ogni situazione di conflitto di interessi, che oltre a poter determinare un pregiudizio per l'Azienda stessa, inevitabilmente rappresenta un vulnus nell'indipendenza, nella capacità di valutazione e di giudizio del soggetto coinvolto, e nella correttezza della sua azione. Per tale motivo sia i soggetti apicali, sia i lavoratori subordinati, sia i collaboratori, sia i terzi sono tassativamente tenuti ad evitare situazioni di conflitto di interessi e a non utilizzare in nessun caso la propria funzione indirizzandola verso scopi che esulano dagli interessi del Gruppo, i quali, invece, devono costituire l'unico fine ultimo di ogni condotta posta in essere, sempre, naturalmente, in totale sintonia con le norme ed il presente Codice.

Nell'eventualità in cui un soggetto ravveda una situazione di potenziale conflittualità con gli interessi dell'Azienda, dovrà immediatamente astenersi dall'agire e informarne il proprio superiore gerarchico ovvero l'Amministratore Delegato e, nei casi più delicati, il Consiglio di Amministrazione, in modo tale che la situazione possa essere attentamente valutata e, se del caso, risolta, al fine di non arrecare danni alla Società ed al Gruppo.

Qualora un individuo riscontri o ravveda attività svolte in conflitto di interessi da parte di un altro soggetto operante in Azienda o per l'Azienda, dovrà immediatamente relazionare al riguardo il proprio superiore gerarchico, ovvero l'Amministratore Delegato e, nei casi più delicati, il Consiglio di Amministrazione, e l'OdV per l'adozione dei provvedimenti di competenza di ciascuno di questi organi.

Resta ferma la possibilità per la Società di procedere con l'attivazione del Sistema disciplinare e sanzionatorio previsto dal Modello Organizzativo a carico del soggetto che non si sia astenuto dall'agire in un contesto di conflittualità.

## **La separazione delle funzioni**

Di rilevante portata è la necessità che, nell'ambito societario, ciascun soggetto, a partire dai soggetti apicali, abbia un ben preciso campo di operatività entro quale muoversi. È opportuno che le mansioni vengano dettagliatamente identificate con l'individuazione dei limiti dei poteri attribuiti, al fine di consentire un modus operandi chiaro e trasparente, ed una coerente ripartizione dei compiti e delle responsabilità. In questo modo sarà possibile risalire con relativa facilità al soggetto che ha posto in essere una determinata condotta e, soprattutto, sarà possibile attuare da parte dei responsabili di ogni settore la necessaria attività di supervisione e controllo che permetta, per quanto possibile, di ridurre al minimo, il rischio che vengano messe in atto autonome condotte illecite.



## 10. La tutela dell'ambiente

Il Gruppo contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ambientale in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa delle società del Gruppo sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, con una continua attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia.

In ogni caso, le decisioni assunte da TPS sono orientate a determinare il minor impatto ambientale possibile, con specifico riferimento all'individuazione delle sedi aziendali, la cui scelta viene dettata, tra l'altro, anche dall'attenzione da parte della proprietà degli immobili agli aspetti di risparmio energetico.

## 11. La tutela della privacy e della riservatezza

TPS è sensibile alle questioni connesse alla riservatezza e alla salvaguardia di tutti i dati personali di cui, a vario titolo, possa eventualmente entrare in possesso.

In ragione di ciò, tutti coloro che, per qualsivoglia motivo e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con persone fisiche per conto della TPS hanno il dovere di considerare e trattare tutte le informazioni ed i dati a loro riferiti dei quali verranno in possesso come strettamente riservati ed in nessun modo divulgabili.

I dati acquisiti nell'interesse della Società nel corso dell'attività operativa potranno essere utilizzati solo ed esclusivamente per le finalità per le quali sono stati comunicati, nel rispetto del D. Lgs. 196/2003 così come modificato dal D.Lgs. 101/2018, che è intervenuto per conformare la preesistente normativa nazionale riguardante la privacy al Regolamento Europeo sulla Privacy (GDPR n. 679/2016).

A sua volta, la Società si assume l'onere di gestire e conservare i dati personali dei quali viene in possesso nel più completo rispetto della normativa sopra citata, informando i propri dipendenti sui relativi obblighi e vigilando affinché la richiamata normativa sia diligentemente applicata.

In ogni caso TPS condanna e punisce, secondo quanto indicato nel capitolo dedicato al Sistema disciplinare e sanzionatorio del Modello Organizzativo, qualunque condotta diretta all'acquisizione e all'utilizzo illecito di dati di terzi, siano essi effettuati per scopi personali, sia per scopi connessi con i fini istituzionali della Società.

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa in materia di privacy riguardo ai dati personali, la Società considera come riservati tutti quei casi in cui i dati e le informazioni, ad esempio, attengono alle tecnologie produttive proprie e dei propri clienti, ad informazioni contrattuali, strategie industriali e di commercio, dati contabili e bancari, ecc. In questi casi, quindi, le informazioni devono essere trattate con particolare riguardo e solo ed esclusivamente nell'ambito della mansione svolta, evitando accuratamente ogni divulgazione anche involontaria.

Nell'ambito del proprio organigramma la Società nomina un Responsabile delegato per la Privacy, al quale viene demandato il compito di gestire tutte le tematiche ad essa connesse, con l'onere a carico dello stesso, in caso di riscontrate carenze dei sistemi o violazione da parte di soggetti interni o esterni alla Società, di relazionare immediatamente l'OdV, l'Amministratore Delegato e, nei casi più delicati, il Consiglio d'Amministrazione.

## 12. La tutela del “whistleblower”

Il *whistleblower* è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo alla Società.

Il whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

In tale ottica, il D.Lgs. 24/2023 ha previsto la necessità di predisporre un sistema idoneo a proteggere i soggetti che, al fine di salvaguardare l'integrità della Società, effettuino segnalazioni dettagliate di condotte illecite che abbiano rilevanza ai fini di una eventuale violazione della normativa UE e/o del Modello Organizzativo adottato dalla Società.

A tale scopo, TPS e le altre società del Gruppo per cui il d.lgs. 24/2023 prevede l'obbligo di adempiere alle nuove direttive, hanno adottato la PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI ILLECITI (whistleblowing) ed hanno istituito il proprio canale interno di segnalazione, così come previsto da tale normativa.

In riferimento alle modalità di invio delle segnalazioni, nonché alla loro gestione, si fa integrale rinvio a quanto disciplinato nella predetta procedura che, oltre ad essere allegata al Modello 231 delle società di TPS Group che lo hanno adottato o decideranno di adottarlo in futuro per costituirne parte integrante e sostanziale, è anche disponibile nel sito di ciascuna Società, all'interno di un'apposita sezione immediatamente rilevabile.

La Società, pertanto, a tutela della propria integrità morale e nel rispetto della norma introdotta dal Legislatore, si fa carico di fornire le più ampie garanzie a tutti i soggetti aziendali i quali, in ragione delle proprie funzioni, portino alla luce condotte adottate in violazione del Modello Organizzativo.

# 13. I lavoratori subordinati

Come già ampiamente richiamato, le risorse umane costituiscono un elemento basilare attorno al quale ruota l'intera Azienda ed è per tale motivo che ad esse vengono dedicate particolari attenzioni.

A tale riguardo la Società ritiene di fondamentale importanza che la preparazione, le capacità professionali, l'impegno, la lealtà, la serietà e la disponibilità all'aggiornamento del personale siano elementi imprescindibili del processo di crescita ed evolutivo della TPS e del Gruppo. Su tali aspetti, che considera di assoluta priorità, la Società pone particolare attenzione, effettuando i necessari investimenti.

Tutti i contratti di lavoro devono essere stipulati in forma scritta e ai sensi di legge, recependo in essi tutti quegli elementi che permettano di qualificare idoneamente il rapporto e le mansioni del lavoratore nonché le sue spettanze. Per quanto concerne il prosieguo del rapporto di lavoro subordinato o anche di collaborazione professionale, la Società si impegna ad incrementare e stimolare le capacità lavorative di ogni soggetto, cercando di soddisfare le aspettative di ognuno fornendo altresì le necessarie motivazioni. A tal fine, ogniqualvolta il contesto professionale lo richieda e lo consenta, vengono organizzati specifici corsi di formazione diretti anche allo sviluppo di specifiche competenze e capacità.

La Società contrasta con estrema fermezza qualsivoglia tipo di discriminazione o di turbativa nell'ambiente di lavoro, impegnandosi affinché tutte le scelte e decisioni concernenti le risorse umane siano fondate solo ed esclusivamente sulla base di valutazioni che tengano conto di criteri meritocratici, delle capacità e dei contenuti professionali, dell'impegno e della serietà del lavoratore, in ogni caso evitando qualunque forma di ingiustificato favoritismo.

All'atto della selezione di un lavoratore la Società opera tenendo ben presenti i principi sopra richiamati ed agisce con la massima imparzialità, così da consentire a chiunque di poter godere delle medesime opportunità lavorative. All'atto dell'assunzione, formalizzata come già precisato, la Società inquadra il lavoratore nel più idoneo livello retributivo, così come pattuito, mettendolo a conoscenza di tutti gli aspetti connessi con l'attività da svolgere, della normativa applicabile, degli aspetti inerenti la prevenzione e sicurezza sul lavoro connessi alla mansione affidatagli, nonché della sua collocazione nella scala gerarchica all'interno dell'Azienda.

L'ambiente lavorativo riveste un ruolo di fondamentale importanza al fine di garantire a tutti i soggetti il rispetto e la salvaguardia della dignità, personalità e salute, garantendo altresì la tutela dei dati personali di ciascuno ed evitando in ogni caso intromissioni nella vita privata.

Nei rapporti gerarchici, la Società impone che l'attività di comando sia svolta con estrema correttezza, utilizzando criteri di equità, rispetto della persona ed educazione, da ritenersi fondamentali nei rapporti tra i soggetti. Dovrà essere evitata ogni forma di abuso, di pressione o quant'altro possa ledere la serenità del subordinato e del collaboratore, nonché ogni richiesta di azioni e condotte non compatibili con le mansioni attribuite. Parimenti il superiore deve evitare con fermezza di richiedere il compimento di atti che esulino dagli interessi primari della Società, nonché la messa in opera di condotte contrarie alle procedure previste dal Modello Organizzativo o ai principi inseriti nel Codice Etico.

# 14. La prevenzione e sicurezza dei lavoratori

La protezione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è aspetto particolarmente sentito dalla Società, che si impegna attivamente nella concreta attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 81/2008, sensibilizzando altresì tutti i soggetti che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare con e per la Società stessa, affinché osservino scrupolosamente tutte le procedure e condotte dirette alla tutela della salute dei lavoratori. Tramite il Datore di Lavoro, la Società provvede alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (di seguito anche "RSPP"), figura cardine del D.Lgs. 81/2008, nella persona di un professionista munito di idonea e qualificata esperienza nel settore.

Inoltre, adotta tutte le misure, gli strumenti e le procedure che la richiamata normativa impone ai datori di lavoro, dedicando particolare attenzione ai corsi di formazione ed aggiornamento. A tal riguardo tutti i lavoratori sono tenuti a partecipare a tutti i corsi, in sede o fuori sede, che vengano organizzati dalla Società o da chi per essa, essendo di rilevante importanza per quest'ultima l'aggiornamento che ognuno deve seguire in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro. In assenza di adeguata motivazione, la mancata partecipazione ai suddetti corsi legittima l'apertura di un procedimento disciplinare e che potrà condurre all'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL vigente a carico del lavoratore subordinato, ovverosia l'applicazione di differente autonoma sanzione nei confronti delle altre tipologie di collaboratori.

È fatto espresso divieto a chiunque di operare per conto della Società nell'ambito aziendale ed anche fuori di esso sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, così come è vietato il fumo nei luoghi di lavoro ai sensi della vigente normativa.

Data la estrema delicatezza delle tematiche inerenti la sicurezza, TPS invita chiunque noti disfunzioni nella mancata applicazione di quanto previsto nel presente articolo ed in tutta la normativa in materia di sicurezza del lavoro a darne immediata segnalazione al referente di sito incaricato, il cui nominativo è rilevabile dalla cartellonistica affissa nei luoghi di lavoro o, in caso di eventuale inerzia, al Datore di Lavoro, all'OdV, all'Amministratore Delegato e, nei casi più delicati, al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini di una costante applicazione della normativa in materia, il Datore di Lavoro incarica espressamente il RSPP di segnalare ogni eventuale fabbisogno in materia di sicurezza, cui viene data massima attenzione e priorità di esecuzione, vigilando anche sull'erogazione della formazione in materia sia nei confronti dei neoassunti che riguardo l'aggiornamento dovuto ai restanti lavoratori.

# 15. La salvaguardia del patrimonio aziendale

Per “patrimonio aziendale” deve intendersi l’insieme di beni immobili, mobili, infrastrutture e *know how* di proprietà della Società, che la stessa di volta in volta, quali beni strumentali, mette a disposizione dei lavoratori, dei consulenti e dei collaboratori a qualunque titolo.

Costituisce impegno specifico di costoro salvaguardare l’integrità del suddetto patrimonio agevolandone ove possibile un incremento di valore. Particolare attenzione andrà posta nella tutela del *know how* aziendale, che trova radici nel percorso storico della sua attività pluridecennale, per cui andrà curata con attenzione la salvaguardia delle informazioni e delle procedure tecniche utilizzate, sulle quali va mantenuto il più assoluto riserbo.

Pari attenzione va posta, stanti le situazioni di rischio potenzialmente derivanti da comportamenti fraudolenti di terzi, nell’utilizzo degli strumenti informatici (personal computer, device di ogni natura, apparecchi di telefonia mobile e software), e ciò a prescindere dalla circostanza che la Società comunque adotti i più avanzati sistemi di protezione della propria rete, attenendosi alle specifiche previsioni del Modello Organizzativo ed alle prassi e procedure adottate dalla TPS a riguardo.

I dipendenti e i collaboratori assegnatari di beni societari sono pienamente a conoscenza, in virtù di una specifica comunicazione personale di assegnazione e/o di quanto previsto dal “Regolamento sull’utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali” per tempo vigente, che tali beni devono essere utilizzati nello stretto ambito delle mansioni da ciascun soggetto svolte, per fini esclusivamente connessi con gli interessi della Società, essendo espressamente vietato ogni diverso uso.

Si indicano qui di seguito, a titolo meramente esplicativo e non esaustivo, alcune condotte che sono severamente vietate in quanto in palese danno delle risorse aziendali:

- l’utilizzo di beni e strumenti aziendali per lo svolgimento di attività estranee al proprio ruolo ed alle mansioni assegnate;
- l’utilizzo di beni e strumenti aziendali per scopi personali, di familiari o di terzi;
- l’alterazione di mezzi informatici della Società, ovverosia l’installazione di programmi non autorizzati dalla funzione di Information & Communication Technology;
- l’utilizzo di mezzi informatici, quali la posta elettronica o le connessioni internet, per fini illeciti o ludici.

# 16. I rapporti con la pubblica amministrazione

Nonostante la Società non operi generalmente nel campo degli appalti pubblici e non sia esposta a particolari rischi al riguardo, considera con particolare attenzione la naturale delicatezza della gestione delle relazioni con la Pubblica Amministrazione, ogni volta che possa trovarsi nella condizione di dover intrattenere rapporti con la stessa.

Normali interlocutori della P.A. sono di norma la Direzione Amministrativa, con particolare riferimento alla gestione degli aspetti fiscali legati alla operatività della Società, e la Direzione Risorse Umane, con specifico riferimento ad ogni tematica connessa con i rapporti di lavoro. Di conseguenza, il personale operante all'interno di tali strutture è specificamente informato sui comportamenti da tenere nei confronti degli interlocutori.

Ogni altro lavoratore o collaboratore di TPS che, nel corso della sua attività, si dovesse trovare ad intrattenere, anche in solo in via incidentale, rapporti con la P.A. è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile gerarchico, così che la Società possa definire, sulla base delle tematica affrontata, il miglior interlocutore per il pubblico ufficiale o l'incaricato del pubblico servizio.

Ai fini che rilevano in questa sede, va comunque segnalato che qualunque soggetto appartenente alla Società che abbia occasione di intrattenere rapporti a qualunque titolo con la Pubblica Amministrazione deve tenere un comportamento rispettoso delle norme di legge, delle procedure e dei contenuti del presente Codice, avendo sempre presente, operando in nome e per conto di TPS, la salvaguardia degli interessi etici e la reputazione della Società.

Costituisce preciso onere del soggetto che intrattiene rapporti con la P.A. chiarire preliminarmente il proprio ruolo all'interno della Società ed il titolo che lo legittima a rappresentare ed impegnare quest'ultima, evidenziando i limiti delle proprie deleghe.

A mero titolo esemplificativo, particolare attenzione dovrà essere riposta nei rapporti che vedano la Società coinvolta in procedimenti civili, penali e amministrativi, in contenziosi tributari e previdenziali, nella gestione delle fasi precontrattuali e contrattuali in cui sia a qualunque titolo parte la Pubblica Amministrazione, nelle pratiche amministrative dirette all'ottenimento di licenze, autorizzazioni, permessi, concessioni, finanziamenti pubblici di qualunque genere, agevolazioni, rateizzazioni, ecc.

Nei rapporti sopra richiamati il soggetto operante per conto della TPS dovrà fornire una tempestiva informativa al proprio superiore gerarchico, all'Amministratore Delegato e, nei casi più delicati, al Consiglio di Amministrazione.

È tassativamente vietata qualunque condotta che, direttamente o indirettamente, abbia lo scopo di esercitare pressioni sui funzionari pubblici, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine di comprometterne l'imparzialità e linearità di condotta, influenzandone in tal modo le decisioni finali.

Nei rapporti intrattenuti con la P.A. il soggetto agente per conto della TPS deve rappresentare con la massima trasparenza e veridicità tutti gli aspetti storici e le problematiche che andrà a trattare, in modo tale che il suo interlocutore possa ricevere prontamente una informativa completa, corretta e trasparente.

# 17. I rapporti con i terzi

## I clienti

L'attività della Società è fortemente improntata alla ricerca e al raggiungimento della più elevata soddisfazione dei propri clienti, offrendo loro un elevato standard qualitativo concernente i servizi offerti, avendo ben presente come l'eccellenza costituisca una referenza di primaria importanza nell'ambito in cui TPS opera.

Coloro che per conto dell'Azienda, a qualunque titolo, intrattengano rapporti diretti con la clientela, devono adottare una condotta improntata alla massima educazione, rispetto, cortesia, disponibilità, competenza e professionalità, avendo l'accortezza di impegnarsi nel tentativo di soddisfare in egual modo le esigenze di tutti i clienti, indipendentemente dalla loro importanza e senza discriminazione alcuna.

Qualora i clienti richiedano informazioni, tecniche o di diversa natura, a dipendenti e collaboratori della Società, tali richieste dovranno essere evase con tempestività e precisione, sempre nell'ottica di rendere il miglior servizio possibile in favore dei clienti e della reputazione stessa della TPS.

Ai fini della ottimizzazione dei rapporti con i propri clienti, la Società valuterà con attenzione i suggerimenti degli stessi per incrementare il livello qualitativo dei propri prodotti e servizi. Analogamente, verranno tenute in debita considerazione le segnalazioni ed i reclami che dovessero essere inoltrati, al fine di risolvere nel minor tempo possibile l'eventuale criticità lamentata e di trarne spunti di miglioramento.

La Società si impegna a garantire che tutte le informazioni acquisite nel tempo riguardo i propri clienti vengono trattate e custodite con scrupolo e massima riservatezza, evitandone la diffusione anche casuale.

Nel rispetto del principio di non discriminazione, come in precedenza richiamato, la TPS valuta con attenzione il profilo dei suoi potenziali clienti, onde evitare che vengano avviate relazioni con aziende e soggetti non idonei e privi dei requisiti e delle caratteristiche previsti dal presente Codice.

## I fornitori

Nell'ambito della scelta dei propri fornitori, la Società è libera di svolgere trattative e concludere affari con qualsiasi fornitore italiano o estero, impegnandosi a concedere sempre pari opportunità a tutti i soggetti coinvolti nelle trattative ed operando con lealtà, imparzialità e senza discriminazioni di sorta.

L'individuazione dei fornitori da ingaggiare di volta in volta sarà improntata prioritariamente su parametri oggettivi quali, ad esempio, la qualità del bene o del servizio offerto, la capacità, l'efficienza e l'esperienza, nel rispetto dei criteri di convenienza economica che TPS si pone al fine di creare valore per i propri azionisti.

TPS rifiuta e punisce qualunque scelta che dovesse essere effettuata basandosi su conoscenze personali o favoritismi, senza tenere in debito conto i parametri indicati nel paragrafo precedente.

La Società attribuisce primaria importanza alla correttezza ed all'etica dei propri partner commerciali. Nel contesto di ogni operazione, TPS richiede che le condotte attuate dai propri fornitori siano improntate al massimo rispetto dei principi di cui al presente Codice. Ove possibile la Società riconoscerà particolare valore ai fornitori che operino utilizzando condotte orientate alla salvaguardia dell'ambiente ed alla salute e sicurezza dei propri lavoratori.

Per consentire ai fornitori di cooperare fattivamente con il rispetto dei principi etici della Società, ciascun fornitore e collaboratore esterno riceve copia del Codice e si impegna formalmente a condividerne e rispettarne le regole. Analogamente, ognuno di essi viene messo al corrente del fatto che TPS ha adottato un Modello Organizzativo, alle cui previsioni ogni fornitore è tenuto ad uniformarsi, anche alla luce di quanto previsto al precedente punto 4.

La Società garantisce che tutte le informazioni acquisite nel tempo riguardo i propri fornitori vengono trattate e custodite con scrupolo e massima riservatezza, evitandone la diffusione, anche casuale.

Nel rispetto del principio di non discriminazione, la TPS valuta con attenzione il profilo dei suoi potenziali fornitori, onde evitare che vengano avviate relazioni con aziende e persone prive dei requisiti etici e comportamentali che la Società ha fissato con il presente Codice.

I contratti vengono stipulati in forma scritta e devono avere i requisiti della completezza e chiarezza, al fine di ridurre il più possibile qualsiasi contenzioso.

## 18. Le regalie

In ossequio ai principi etici ai quali la Società si ispira, è vietato offrire ed accettare, direttamente o indirettamente, non solo denaro, ma altresì regalie, utilità, beni oppure prestazioni diretti ad influenzare le scelte da adottare, con il conseguente scopo di ottenere o garantire trattamenti di favore oppure indebite prestazioni. Tale principio è valido sia nel rapporto con i privati che con i funzionari pubblici.

In parziale deroga di quanto sopra illustrato è ammesso offrire o accettare regalie di modico valore, improntate alla cortesia o connesse con prassi ed usi o commerciali. Ciò a condizione che il fine non sia quello di alterare o influenzare le valutazioni o le scelte del beneficiario.

Sempre in deroga ai principi generali sopra richiamati, la Società, previa autorizzazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione ed acquisito, eventualmente, il parere dell'OdV, può elargire a titolo di contributo a fondo perduto somme da destinare ad enti ed organizzazioni umanitarie, assistenziali o di carattere sportivo purché il tutto risulti compatibile con l'immagine che la TPS intende fornire di sé verso il mondo esterno.



# 19. L'organismo di vigilanza

Nelle società di TPS Group che adottano un Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, viene nominato un Organismo di Vigilanza (altresi denominato "OdV"), al quale sono demandati gli incarichi di:

- vigilare sull'osservanza del Codice Etico e del Modello Organizzativo da parte dei soggetti interessati;
- ricevere e gestire le segnalazioni di violazioni del Codice (oltre che di violazioni del Modello 231 e/o di segnalazioni aventi ad oggetto il verificarsi, anche solo potenziale, di altri illeciti) nel rispetto di quanto indicato nella PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI ILLECITI (whistleblowing) adottata dalla Società anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023;
- segnalare eventuali violazioni del Codice, proponendo eventuali misure sanzionatorie;
- verificare l'aggiornamento del Codice Etico, nonché, nel suo insieme, dell'intero Modello Organizzativo.

L'OdV ha, di norma, struttura monocratica. Si tratta di un soggetto esterno alla Società, così da garantirne la massima autonomia. Tale ultimo aspetto, difatti, costituisce un elemento fondamentale della figura dell'Organismo di Vigilanza, atteso che solo una totale indipendenza, autonomia di pensiero, di azione e di indagine, garantisce un'effettiva attività di controllo sull'applicazione del Modello, caratteristiche che, al contrario, risulterebbero potenzialmente compromesse nell'ipotesi in cui l'OdV fosse un soggetto interno e quindi subordinato ad altri organi societari.

L'OdV viene nominato dal Consiglio di Amministrazione, e la durata del suo incarico è definita all'interno del Modello. All'OdV sono attribuiti gli incarichi specificati al primo capoverso del presente capitolo, ferma la più completa descrizione delle attribuzioni e delle regole di funzionamento dell'OdV così come inserita nel Modello Organizzativo.

Di seguito si riepilogano brevemente e a titolo meramente esemplificativo i principali compiti dell'Organismo:

- verificare l'idoneità concreta dell'adottato Modello Organizzativo;
- sollecitare il Consiglio di Amministrazione ad adottare modifiche ed integrazioni del Modello in relazione alle mutate esigenze societarie;
- sollecitare il Consiglio di Amministrazione ad eseguire i dovuti aggiornamenti del Modello in relazione a novità legislative o giurisprudenziali;
- verificare l'effettiva e concreta attuazione di quanto stabilito nel Modello;
- vigilare in ordine alla tempestività e qualità dei flussi informativi da parte della Società nei confronti dell'OdV stesso;
- essere di supporto nell'interpretazione ed attuazione del Modello;
- vigilare in ordine alla diffusione ed applicazione, sia all'interno che all'esterno della Società, delle norme adottate e riepilogate nel Codice Etico;
- nell'ipotesi in cui non siano state attuate differenti forme di report da parte dell'OdV nei confronti degli organi di governo societario, redigere una relazione annuale in merito al suo operato e allo stato di applicazione del Modello;

- per quanto di sua competenza, appurare l'eventuale violazione delle norme e dei principi racchiusi nel Modello;
- concorrere nell'istruzione dei procedimenti disciplinari relativi al suo ambito di competenza
- ricevere e gestire le segnalazioni di violazioni del Codice (oltre che di violazioni del Modello 231 e/o di segnalazioni aventi ad oggetto il verificarsi, anche solo potenziale, di altri illeciti) nel rispetto di quanto indicato nella PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI ILLECITI (whistleblowing) adottata dalla Società anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

## 20. Il sistema sanzionatorio

Come già precisato nel Modello Organizzativo e nel presente Codice, se per un terzo l'omesso rispetto dei principi etici e delle norme comportamentali che la Società pretende siano applicate può portare alla risoluzione di un contratto, per i soggetti apicali, i dirigenti e i lavoratori subordinati eventuali violazioni danno necessariamente luogo all'apertura di un procedimento disciplinare. Tale procedimento può essere istruito anche a prescindere dall'esistenza di un reato contestato e non è condizionato a pretese risarcitorie della Società nei confronti del soggetto resosi inadempiente.

Peraltro, si sottolinea come sia stato lo stesso Legislatore, in sede di stesura del D.Lgs. 231/2001, a fare espresso richiamo alla necessità dell'esistenza di un sistema sanzionatorio facendone inequivoca menzione agli art. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b).

La previsione di un idoneo apparato sanzionatorio contribuisce ad attribuire maggiore credibilità ed efficacia, anche deterrente, al Modello Organizzativo adottato dalla TPS, nonché a sensibilizzare tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società in ordine alla gravità delle eventuali violazioni delle norme, principi e procedure dei quali si è munita la Società e delle loro conseguenze.

Nel rimandare una più dettagliata trattazione del procedimento sanzionatorio al Modello Organizzativo adottato da TPS, si sottolinea come l'adozione di un provvedimento per violazioni del Modello 231 e/o per la commissione di altri illeciti rilevanti per la Società sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria che verrà eseguita dall'Organismo di vigilanza nella sua qualità di gestore delle segnalazioni disciplinate dalla PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI ILLECITI (whistleblowing) in attuazione di quanto disposto dal D.lgs. 24/2023.