

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO – CODICE ETICO

D.Lgs. 231/2001

BIGBLUE SRL

Via Erizzo, 25 – 31041 Cornuda (TV) Italia

P. IVA: 04501170262 | Cap. Soc. € 100.000,00 i.v.

N° Reg. Imprese: 04501170262 | N° REA: TV-355160

Tel: +39 0423 605099 | Email: info@bigblue.it

Redazione	Approvazione	Data
2.00	Consiglio di Amministrazione	02/06/2026

PARTE GENERALE – MODELLO DI GESTIONE

1. Il D.Lgs. 231/2001: quadro normativo

1.1 La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica per specifici reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da:

- soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. a): persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo;
- soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti apicali (art. 5, comma 1, lett. b).

La responsabilità dell'ente è autonoma rispetto a quella della persona fisica e comporta sanzioni pecuniarie, interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza (artt. 9 ss. D.Lgs. 231/2001).

1.2 Il catalogo dei reati presupposto

Alla data di aggiornamento del presente Modello (luglio 2026), il catalogo dei reati presupposto include le seguenti categorie:

Articolo D.Lgs. 231/2001	Categoria di reati
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, frode informatica
Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di

	dati
Art. 24-ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Peculato, concussione, induzione indebita, corruzione, abuso d'ufficio
Art. 25-bis	Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo
Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25-ter	Reati societari (incluse false comunicazioni sociali, corruzione tra privati)
Art. 25-quater	Delitti con finalità di terrorismo o eversione
Art. 25-quater.1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25-sexies	Abusi di mercato
Art. 25-septies	Omicidio colposo e lesioni gravi colpose in violazione normativa antinfortunistica
Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, impiego di denaro illecito
Art. 25-octies.1	Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
Art. 25-octies.2	Violazione di misure restrittive dell'Unione europea (D.Lgs. 211/2025)
Art. 25-nonies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci
Art. 25-undecies	Reati ambientali
Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia
Art. 25-quaterdecies	Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco
Art. 25-quinquiesdecies	Reati tributari
Art. 25-sexiesdecies	Contrabbando
Art. 25-septiesdecies	Delitti contro il patrimonio culturale
Art. 25-duodevicies	Riciclaggio di beni culturali e devastazione di beni culturali
Art. 25-undevicies	Delitti contro gli animali (L. 82/2025)
Art. 25-vicies	Reati transnazionali (L. 146/2006)

1.3 La funzione esimente del Modello

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs. 24/2023, prevede che l'ente non risponda del reato commesso da soggetto apicale se prova:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie;

- b) di aver affidato a un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello;
- c) che il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il comma 2 dell'art. 6 richiede che il Modello:

- individui le attività a rischio reato (c.d. mappatura);
- preveda specifici protocolli per formazione e attuazione delle decisioni;
- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire i reati;
- preveda obblighi informativi verso l'OdV;
- introduca un sistema disciplinare idoneo.

Il comma 2-bis — introdotto dal D.Lgs. 24/2023 — impone che i Modelli prevedano **canali di segnalazione interna, divieto di ritorsione e sistema disciplinare**, conformemente alla disciplina whistleblowing di cui al medesimo decreto.

1.4 Il concetto di rischio accettabile

Il Modello è costruito sulla soglia del rischio accettabile: un sistema preventivo che non possa essere aggirato se non fraudolentemente. Il Modello deve:

- escludere che un operatore possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato sia causato da errore umano, negligenza o imperizia.

2. Adozione del Modello: obiettivi e struttura

2.1 Finalità

BigBlue SRL adotta il presente Modello per:

- diffondere la consapevolezza che violazioni delle procedure e dei principi etici espongono a sanzioni disciplinari e conseguenze penali/amministrative;
- ribadire la condanna di ogni comportamento illecito, contrario ai principi etici aziendali;
- consentire un monitoraggio costante sulle aree a rischio, con interventi tempestivi di prevenzione e contrasto.

2.2 Struttura del Modello

Il Modello si compone di:

- Parte Generale (il presente documento): descrive il sistema normativo interno, l'OdV, i flussi informativi, il sistema disciplinare, il whistleblowing;
- Parte Speciale: predisposta per ciascuna tipologia di reato ritenuta rilevante per BigBlue, con protocolli specifici;
- Codice Etico: fissa i principi generali di comportamento;

- Sistema di deleghe e procure: assicura una trasparente rappresentazione dei processi decisionali;
- Procedure operative: disciplinano le modalità attuative nelle aree a rischio.

2.3 Approvazione e aggiornamento

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione. Modifiche e integrazioni sostanziali sono rimesse al Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV. L'OdV cura l'aggiornamento continuo in relazione a mutamenti normativi e organizzativi.

3. L'Organismo di Vigilanza (OdV)

3.1 Identificazione e requisiti

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), è istituito presso BigBlue SRL un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con i seguenti requisiti:

- autonomia e indipendenza: assenza di compiti operativi, posizione gerarchica di vertice, rapporto diretto al Consiglio di Amministrazione;
- professionalità: competenze in materia giuridica, contabile, di controllo interno e organizzazione aziendale;
- continuità d'azione: struttura dedicata, riunioni periodiche, attività di monitoraggio costante.

Ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, nelle società di capitali il Collegio Sindacale può svolgere le funzioni di OdV. BigBlue SRL valuterà l'opzione più adeguata alla propria struttura.

3.2 Funzioni e poteri

L'OdV:

- vigila sull'osservanza del Modello da parte di amministratori, dipendenti, collaboratori e partner;
- verifica l'adeguatezza del Modello rispetto ai reati da prevenire;
- propone aggiornamenti in relazione a mutamenti normativi o aziendali;
- fissa criteri per i flussi informativi e monitora costantemente le aree sensibili;
- conduce verifiche periodiche su atti e operazioni nelle aree a rischio;
- promuove la diffusione e comprensione del Modello;
- gestisce il canale di segnalazione interna whistleblowing (v. § 4-bis);
- conduce indagini interne su violazioni del Modello;
- propone l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

L'OdV ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante.

3.3 Obblighi di reporting

L'OdV riferisce:

- su base continuativa: al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;

- su base periodica (almeno annuale): presenta un resoconto scritto al Consiglio di Amministrazione sull'applicazione del Modello, le violazioni accertate, le sanzioni irrogate, le proposte di aggiornamento.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dagli organi societari e può a sua volta richiedere audizioni.

4. Flussi informativi verso l'OdV

4.1 Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati:

- organigramma aziendale;
- sistema di deleghe e procure;
- procedure operative nelle aree a rischio.

4.2 Obblighi di informativa obbligatoria

Devono essere obbligatoriamente comunicate all'OdV:

- notizie di procedimenti penali o indagini per reati presupposto 231 a carico della società o di suoi esponenti;
- richieste di assistenza legale da parte di dirigenti/dipendenti per reati 231;
- rapporti da cui emergano criticità rispetto all'osservanza del Modello;
- provvedimenti disciplinari avviati, sanzioni comminate, archiviazioni;
- ogni altra informazione richiesta da specifiche procedure aziendali.

4-bis. Sistema di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023)

4-bis.1 Canale di segnalazione interna

BigBlue SRL, in conformità al D.Lgs. 24/2023, ha istituito un canale di segnalazione interna che garantisce — anche tramite strumenti di crittografia — la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto e della relativa documentazione.

Il canale è accessibile tramite piattaforma informatica dedicata con protocollo crittografato e consente segnalazioni in forma:

- scritta, tramite portale web riservato;
- orale, tramite linea telefonica con messaggistica vocale;
- incontro diretto, su richiesta del segnalante, da fissarsi entro 30 giorni.

4-bis.2 Gestione del canale

La gestione del canale di segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, quale ufficio interno autonomo dedicato, con personale specificamente formato. In alternativa, BigBlue può affidare la gestione a un soggetto esterno autonomo con personale formato, garantendo equivalenti livelli di tutela.

4-bis.3 Ambito soggettivo

Possono effettuare segnalazioni, ai sensi dell'art. 3 D.Lgs. 24/2023:

- dipendenti (anche a tempo determinato, part-time, somministrati);
- lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo;
- persone in fase precontrattuale o in periodo di prova;
- ex dipendenti/collaboratori (per fatti appresi durante il rapporto).

Le tutele si estendono anche a facilitatori, colleghi, parenti entro il quarto grado e enti di proprietà del segnalante.

4-bis.4 Oggetto della segnalazione

Possono formare oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, ivi incluse violazioni del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure aziendali.

4-bis.5 Divieto di ritorsione

È assolutamente vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del segnalante, ivi incluse:

- licenziamento, sospensione, retrocessione, mancata promozione;
- mutamento di funzioni o sede di lavoro;
- note di merito negative, provvedimenti disciplinari ingiustificati;
- molestie, isolamento, ostracismo;
- risoluzione anticipata o mancato rinnovo del contratto.

Le ritorsioni sono nulle ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 24/2023; l'onere della prova che il trattamento sfavorevole è motivato da ragioni estranee alla segnalazione grava su chi lo ha posto in essere.

4-bis.6 Procedura di gestione

- La segnalazione è ricevuta dall'OdV, che rilascia avviso di ricevimento entro 7 giorni.
- Entro 3 mesi dalla ricezione, l'OdV fornisce riscontro al segnalante sull'esito dell'istruttoria.
- L'OdV garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante ai sensi dell'art. 12 D.Lgs. 24/2023: l'identità non può essere rivelata senza consenso espresso, salvo i casi di difesa del segnalato nel procedimento disciplinare e previa comunicazione scritta delle ragioni.
- La segnalazione è sottratta all'accesso documentale (artt. 22 ss. L. 241/1990) e all'accesso civico generalizzato.
- I dati personali sono trattati nel rispetto del GDPR e del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

4-bis.7 Sistema disciplinare whistleblowing

Ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 24/2023, sono sanzionate disciplinarmente:

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante;
- le segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave che si rivelino infondate;
- l'ostacolo o il tentativo di ostacolo alle segnalazioni;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza.

4-bis.8 Canale esterno e divulgazione pubblica

Il segnalante può effettuare segnalazione esterna all'ANAC tramite il canale pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità, nei casi previsti dall'art. 6 D.Lgs. 24/2023 (canale interno non attivo, non conforme, mancato seguito, fondato timore di ritorsioni, pericolo imminente per l'interesse pubblico). La divulgazione pubblica è consentita alle condizioni dell'art. 15 D.Lgs. 24/2023.

5. Mappatura delle aree a rischio

5.1 Aree di attività sensibili

Sulla base dell'attività di BigBlue SRL, costituiscono aree a rischio le seguenti:

- negoziazione, stipula ed esecuzione di contratti con soggetti pubblici (gare d'appalto, trattative private, affidamenti diretti);
- gestione di rapporti con soggetti pubblici per autorizzazioni, licenze, concessioni;
- acquisizione e gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici;
- gestione dei rapporti con enti previdenziali, amministrazione finanziaria e doganale;
- tenuta della contabilità, formazione del bilancio e comunicazioni sociali;
- gestione della fiscalità aziendale e adempimenti tributari;
- gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
- selezione, assunzione e gestione del personale;
- gestione dei sistemi informatici, della sicurezza dei dati e della privacy;
- gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008);
- gestione dei rifiuti e adempimenti ambientali;
- gestione dei rapporti con fornitori, consulenti e partner commerciali;
- gestione di flussi finanziari, pagamenti, incassi e tesoreria;
- gestione di omaggi, ospitalità e sponsorizzazioni;
- operazioni straordinarie (fusioni, acquisizioni, conferimenti).

5.2 Valutazione del rischio

Per ciascuna area sensibile sono valutati:

- probabilità di commissione del reato;
- impatto potenziale sull'ente;
- presidi di controllo esistenti;
- adeguatezza dei protocolli preventivi.

Le aree per le quali, in base all'assetto organizzativo e all'attività aziendale, il rischio è concreto formano oggetto di specifici protocolli nella Parte Speciale. Per le aree a rischio remoto, il presidio è costituito dai principi generali del Modello e del Codice Etico.

6. Selezione, formazione e informazione

6.1 Selezione del personale

L'OdV, in coordinamento con la funzione Risorse Umane, definisce criteri di selezione che tengano conto del rischio 231 e prevedano:

- verifica dei precedenti penali e professionali per le posizioni a rischio;
- clausole contrattuali che richiamino l'obbligo di osservanza del Modello e del Codice Etico.

6.2 Formazione

La formazione è articolata su due livelli:

- personale direttivo e con poteri di rappresentanza: formazione iniziale specifica, aggiornamento annuale, nota informativa nella lettera di assunzione;
- altro personale: formazione iniziale, note informative interne, nota nella lettera di assunzione.

La formazione include un modulo specifico sul whistleblowing e sui canali di segnalazione.

6.3 Selezione di collaboratori esterni e partner

I contratti con collaboratori, consulenti, fornitori e partner includono:

- clausole che impongono il rispetto del Codice Etico e del Modello;
- clausole di risoluzione espressa per violazioni;
- dichiarazione di impegno al rispetto della normativa 231.

7. Sistema disciplinare

7.1 Principi generali

La violazione del Modello e del Codice Etico costituisce illecito disciplinare, autonomo rispetto all'eventuale rilevanza penale. L'irrogazione della sanzione prescinde dall'esito del procedimento penale.

7.2 Sanzioni per i dipendenti

Le sanzioni sono graduate secondo gravità, intenzionalità, recidiva e posizione funzionale:

- Biasimo verbale o scritto, multa, sospensione dalla retribuzione e dal servizio: per violazioni lievi delle procedure interne, omesse comunicazioni all'OdV, mancata osservanza dei protocolli;
- Licenziamento senza preavviso: per violazioni gravi che determinano l'applicazione di misure 231 a carico della Società, tali da far venire meno il rapporto fiduciario.

L'accertamento delle violazioni spetta all'OdV; l'irrogazione della sanzione al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'art. 7 Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicabile.

7.3 Sanzioni per i dirigenti

Ai dirigenti si applicano le misure previste dal CCNL Dirigenti Industria e Commercio, proporzionate alla gravità della violazione, fino alla risoluzione del rapporto.

7.4 Sanzioni per amministratori e sindaci

In caso di violazione da parte degli amministratori o dei sindaci, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale per i provvedimenti conseguenti, inclusa la revoca per giusta causa.

7.5 Sanzioni per collaboratori esterni e partner

La violazione del Modello da parte di collaboratori esterni e partner comporta la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi delle clausole inserite nei relativi contratti, salvo il risarcimento del danno.

7.6 Sanzioni whistleblowing

Le sanzioni specifiche per violazioni della disciplina whistleblowing (§ 4-bis) comprendono:

- sanzioni disciplinari conservative per violazioni lievi dell'obbligo di riservatezza;
- licenziamento per ritorsioni o gravi violazioni della tutela del segnalante;
- sanzioni per segnalazioni dolosamente infondate.

8. Verifiche periodiche

Il Modello è soggetto a due livelli di verifica:

- Verifica degli atti (annuale): esame dei principali atti e contratti nelle aree a rischio;
- Verifica delle procedure (periodica): verifica dell'effettivo funzionamento del Modello secondo le modalità stabilite dall'OdV.

L'OdV redige un rapporto annuale per il Consiglio di Amministrazione che evidenzi criticità e suggerisca azioni correttive.

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

1. Introduzione e ambito di applicazione

BigBlue SRL promuove la cultura dell'etica nei comportamenti e nell'attività lavorativa, considerando la correttezza nelle relazioni interne ed esterne criterio fondamentale.

Il presente Codice Etico è vincolante per:

- amministratori, sindaci e componenti dell'OdV;
- tutti i dipendenti (a tempo indeterminato, determinato, part-time, somministrati);
- collaboratori, consulenti, agenti, lavoratori parasubordinati;

- partner commerciali, fornitori e ogni altro soggetto che operi per conto o in relazione con BigBlue.

L'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. per i dipendenti e dei rispettivi regolamenti contrattuali per i collaboratori.

2. Principi generali

2.1 Legalità

Tutti i destinatari sono tenuti al rispetto della normativa vigente, del Codice Etico e delle norme interne. Il perseguimento dell'interesse di BigBlue non può mai giustificare condotte non conformi a legge.

2.2 Lealtà e integrità

Le attività devono essere improntate a massima lealtà e integrità, operando con senso di responsabilità e buona fede, valorizzando e salvaguardando il patrimonio aziendale.

2.3 Trasparenza

Tutte le azioni e relazioni devono garantire correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione.

2.4 Imparzialità e non discriminazione

BigBlue evita qualsiasi discriminazione basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credo religioso.

2.5 Diligenza e professionalità

Amministratori e dipendenti svolgono le proprie prestazioni con diligenza, operando nell'interesse sociale e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

2.6 Riservatezza

BigBlue assicura la riservatezza dei dati personali nel rispetto del GDPR (Reg. UE 2016/679) e del D.Lgs. 196/2003 come modificato dal D.Lgs. 101/2018. Le informazioni acquisite appartengono a BigBlue e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza autorizzazione.

2.7 Tutela dell'ambiente, salute e sicurezza

BigBlue si impegna a salvaguardare l'ambiente, operando nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione, protezione e tutela ambientale. I dipendenti partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e sicurezza propria, dei colleghi e di terzi (D.Lgs. 81/2008).

3. Criteri di condotta nelle relazioni interne

3.1 Gestione del personale

- La valutazione del personale è basata sulla corrispondenza tra profili e competenze richieste, nel rispetto dell'imparzialità e delle pari opportunità.
- Ogni collaboratore riceve informazioni complete su mansioni, trattamento normativo-retributivo e norme di sicurezza.
- È proibita qualsiasi forma di discriminazione. L'autorità gerarchica è esercitata con equità, evitando ogni abuso.
- Le risorse umane sono valorizzate mediante formazione e sviluppo professionale, con criteri di merito.

3.2 Pari opportunità e dignità

BigBlue riconosce il valore delle risorse umane, tutelandone l'integrità fisica e morale. Non tollera richieste o minacce volte a indurre comportamenti contrari alla legge, al Codice Etico o alle convinzioni personali.

3.3 Conflitto di interessi

Ogni destinatario è tenuto a evitare situazioni di conflitto tra interessi personali/familiari e interessi di BigBlue. Deve astenersi dal trarre vantaggio personale da opportunità d'affari conosciute nell'esercizio delle proprie funzioni. Ogni situazione di potenziale conflitto va comunicata tempestivamente al responsabile e all'OdV.

3.4 Cultura della sicurezza

BigBlue promuove la cultura della sicurezza, sviluppando consapevolezza dei rischi e comportamenti responsabili. I destinatari sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e procedure in materia di salute, sicurezza e ambiente.

4. Criteri di condotta nelle relazioni esterne

4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali e i soggetti incaricati di pubblico servizio sono ispirate alla più rigorosa osservanza della legge.

È vietato:

- offrire, promettere o dare, anche per interposta persona, denaro o altra utilità a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o loro familiari;
- ricercare o instaurare relazioni di favore, influenza o ingerenza per condizionare l'attività della PA;
- utilizzare o presentare documenti falsi o attestanti fatti non veri per ottenere contributi, finanziamenti o erogazioni pubbliche;
- destinare contributi pubblici ricevuti a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi.

Omaggi, regalie o ospitalità sono consentiti solo se di valore modesto, non interpretabili come strumento per ottenere favori illegittimi, e previa autorizzazione del superiore gerarchico.

Chiunque riceva proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire all'OdV.

4.2 Rapporti con fornitori, consulenti e partner

- I fornitori sono selezionati con criteri oggettivi di competenza, qualità, prezzo e reputazione.
- I contratti includono clausole di rispetto del Codice Etico e della normativa 231.
- BigBlue richiede ai fornitori il rispetto della normativa in materia di lavoro, contribuzione, sicurezza e ambiente, e il divieto di impiego di manodopera minorile o non consenziente.

4.3 Rapporti con i clienti

Le relazioni con i clienti sono improntate a efficienza, collaborazione e cortesia. BigBlue rispetta gli impegni assunti e fornisce informazioni accurate, complete, veritiere e tempestive.

5. Conflitto di interessi degli amministratori

Gli amministratori informano il Consiglio di Amministrazione e l'OdV di ogni interesse personale, diretto o indiretto, in operazioni della Società. Si astengono dal compiere operazioni in conflitto e dal trarre vantaggio personale da opportunità d'affari conosciute in ragione della carica.

6. Registrazioni contabili e trasparenza finanziaria

Ogni operazione deve essere correttamente registrata nel sistema contabile, autorizzata, verificabile e legittima. È vietata qualsiasi falsificazione delle scritture contabili, omissione di registrazioni, costituzione di fondi occulti o extracontabili.

7. Attuazione, controllo e sanzioni

7.1 Attuazione

L'applicazione del Codice Etico è monitorata dall'Organismo di Vigilanza, che promuove iniziative per la diffusione e comprensione dello stesso.

7.2 Segnalazioni

Qualsiasi violazione del Codice Etico può essere segnalata all'OdV attraverso il canale whistleblowing descritto al § 4-bis della Parte Generale, con le medesime garanzie di riservatezza e tutela.

7.3 Sanzioni

- Dipendenti: la violazione costituisce inadempimento contrattuale e illecito disciplinare, sanzionato ai sensi del § 7.2 della Parte Generale.

- Dirigenti: misure proporzionate fino alla risoluzione del rapporto.
- Amministratori e sindaci: provvedimenti fino alla revoca per giusta causa da parte dell'Assemblea dei Soci.
- Collaboratori esterni, fornitori, partner: risoluzione del contratto e risarcimento del danno.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di BigBlue SRL in data 02/06/2026