

DATA DI APPROVAZIONE	Dicembre 2023
RESPONSABILE APPROVAZIONE	Consiglio di Amministrazione di Digitronica.IT S.p.A.
ULTIMA REVISIONE	Settembre 2024

Procedura Whistleblowing

Sommario

1.Scopo.....	3
2 . Definizioni	4
3. Riferimenti.....	9
3.1 Riferimenti interni	9
3.2.Riferimenti esterni	9
4. Principi generali	10
5. Ambito di applicazione	11
6. Ruoli e responsabilità	12
6.1 Organismo di Vigilanza	12
6.2 Collegio Sindacale	12
6.3 Consiglio di Amministrazione	12
7. I canali di segnalazione.....	13
7.1 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente	13
7.2 Segnalazione tramite posta cartacea	14
7.3 Segnalazioni tramite il numero telefonico dedicato.....	14
7.4 Segnalazioni tramite un appuntamento	14
7.5 Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime.....	15
8. Modalità operative	16
8.1. Invio della Segnalazione	16
8.2 Ricezione e gestione della Segnalazione	16
8.3 Tracciabilità e archiviazione	19
9. Reporting	20
10. Divieto di ritorsioni o discriminazioni e tutele	21
10.1 Disposizioni anti ritorsione.....	21
10.2 Protezione del Segnalante	21
10.3 Protezione dei terzi collegati al Segnalante	22
10.4 Diritti di riservatezza del Segnalato	22
10.5 Limitazioni di responsabilità del Segnalante	22
10.6 Rinunce e transazioni.....	23
11. Privacy	24
11.1 Trattamento dei dati personali	24
11.2 Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati	24
11.3 Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato	24
12. Formazione.....	26
13. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti	27
14. Diffusione e data di entrata in vigore	28

1.Scopo

Digitronica.IT S.p.A. intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*; per questa ragione, la Società riconosce l'importanza di avere una Procedura che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi da parte dei Destinatari. La presente Procedura definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno della Società medesima.

I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase "*to blow the whistle*" letteralmente "*soffiare nel fischiello*").

Tale sistema mira a normare gli aspetti di natura organizzativa e procedurale dei sistemi interni di Segnalazione delle violazioni (c.d. *whistleblowing*), che le società devono adottare per consentire al proprio personale ed agli altri eventuali Segnalanti di segnalare gli atti o fatti che possono costituire una violazione della normativa.

Detto sistema prevede, altresì, due principi portanti dell'istituto del *whistleblowing*:

- a) la tutela del soggetto che segnala violazioni dall'interno dell'ambiente di lavoro, nei confronti di condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti la Segnalazione;
- b) la garanzia della riservatezza dei dati personali del Segnalante e del presunto responsabile della violazione, ferme restando le regole che disciplinano le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria, in relazione ai fatti oggetto della Segnalazione.

La Procedura è parte integrante del Codice Etico e del Modello ex D. Lgs. n. 231/2001 di Digitronica.IT S.p.A.

La Procedura risponde agli adempimenti previsti dal Decreto *Whistleblowing*, dalla Direttiva *Whistleblowing* e dal D. Lgs. n. 231/2001.

2. Definizioni

1. Canali di Segnalazione	Si intendono i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall'art. 4 del Decreto <i>Whistleblowing</i> , tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante.
2. Codice Etico	Adottato anche ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui la Società enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale. Il Codice Etico si propone di fissare "standards" etici di riferimento e norme comportamentali che i Destinatari del Codice stesso devono rispettare nei rapporti con la Società ai fini di prevenzione e repressione di condotte illecite.
3. Codice Privacy	D. Lgs. n. 196/2003 " <i>Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE</i> " come modificato dal D. Lgs. n. 101/2018.

2 . Definizioni

2. Definizioni

4. Destinatari	(i) Gli azionisti; (ii) gli amministratori; (iii) i sindaci; (iv) i lavoratori subordinati; (v) i lavoratori autonomi nonché i titolari di un rapporto di collaborazione con la Società; (vi) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi; (vii) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società; (viii) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.
5. D. Lgs. n. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla <i>“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”</i> e successive modifiche e integrazioni.
6. Decreto Whistleblowing	È stato pubblicato in G.U. il D. Lgs. n. 24/2003 del 10 marzo 2023 n. 24 di <i>“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”</i> .
7. Direttiva Whistleblowing	La Direttiva (UE) n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione.
8. Facilitatore	Si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

9. GDPR	Il Regolamento (UE) n. 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.
10. Modello	Il modello ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.
11. OdV	L'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 nominato dalla Società.
12. Procedura	Si intende il presente documento " <i>sulle segnalazioni di illeciti e irregolarità (Whistleblowing)</i> ".
13. Report Annuale Segnalazioni	Contiene principalmente i fascicoli di Segnalazioni aperti nell'anno di riferimento e il relativo status.
14. Segnalante	S'intende il soggetto che effettua la Segnalazione. Segnalanti possono essere anche coloro che hanno instaurato con la Società altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto: ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.
15. Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
16. Segnalazione	Collettivamente tutte le segnalazioni disciplinate nella presente Procedura.

17. Segnalazione Anonima	Quando le generalità del Segnalante non sono esplicitate né sono altrimenti individuabili.
18. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing	Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto <i>Whistleblowing</i> per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente private e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D. Lgs. 231/2001; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicate nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i> ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nell'allegato alla Direttiva <i>Whistleblowing</i> , seppur non indicati nell'allegato al Decreto <i>Whistleblowing</i> , relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea; (iv) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano

	<p>le norme connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società; (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).</p>
19. Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto <i>Whistleblowing</i>	<p>Ai sensi dell'art. 1 del Decreto <i>Whistleblowing</i> le disposizioni in esso contenute non si applicano: (i) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante; (ii) alle segnalazioni di violazioni già disciplinate dagli atti nazionali o dell'Unione Europea indicati nel Decreto <i>Whistleblowing</i> ovvero nella Direttiva; (iii) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale e di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.</p>
20. Segnalazioni Ordinarie	<p>Sono le violazioni oggetto di segnalazione che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto <i>Whistleblowing</i> che tuttavia siano relative a:</p> <p>a) un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia;</p>
21. Società	<p>Digitronica.IT S.p.A. con sede legale in 37135 - Verona (VR), Viale del Lavoro n. 52.</p>

3. Riferimenti

Vengono di seguito indicati i principali riferimenti della presente Procedura a disposizioni normative interne ed esterne alla Società.

3.1 Riferimenti interni

- a) Codice Etico;
- b) Modello.

3.2. Riferimenti esterni

- a) Codice Privacy
- b) D. Lgs. n. 196/2003
- c) D. Lgs. n. 231/2001
- d) Decreto Whistleblowing
- e) Direttiva Whistleblowing
- f) GDPR
- g) Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
- h) Linee Guida Anac in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023
- i) Linee Guida Confindustria in materia di nuova disciplina “Whistleblowing” - Guida operativa per gli Enti privati dell'ottobre 2023.

4. Principi generali

4. Principi generali

La presente Procedura si basa sui seguenti pilastri: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione.

Le persone coinvolte nella presente Procedura operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati, applicabili a tutte le tipologie di Segnalazioni:

- a) **Conoscenza e consapevolezza** – La presente Procedura rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- b) **Protezione del segnalato dalle segnalazioni in “malafede”** – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso del presente documento sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell’ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, i Soggetti Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*.
- c) **Imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio** – Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni sono in possesso di requisiti morali e professionali e assicurano il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e dovuta obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle loro attività.

5. Ambito di applicazione

La Procedura si applica sia per la gestione delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e del D. Lgs. N. 231/2001, sia per la gestione delle Segnalazioni Ordinarie; per quest'ultime, tuttavia, trova applicazione un diverso regime in relazione alla previsione delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. Ad oggi, non avendo Digitronica.IT S.p.A. raggiunto la media di 50 lavoratori ed avendo la stessa adottato il Modello Organizzativo 231, le Segnalazioni possono riguardare solo condotte illecite rilevanti per la disciplina 231 o violazioni del Modello.

5. Ambito di applicazione

6. Ruoli e responsabilità

6. Ruoli e responsabilità

6.1 Organismo di Vigilanza

L'OdV di Digitronica.IT S.p.A. è l'*owner* del processo di gestione delle Segnalazioni riguardanti la Società, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

L'OdV elabora ed invia la reportistica di cui al paragrafo 9.

L'OdV promuove le attività informative e formative relative alla Procedura e al Decreto *Whistleblowing*.

6.2 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 9.

Il Collegio Sindacale, con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria, può chiedere ulteriori chiarimenti all'OdV in caso di relazioni relative a bilanci d'esercizio, scritture contabili, controlli interni e revisioni contabili.

6.3 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è destinatario della reportistica di cui al paragrafo 9.

Il Consiglio di Amministrazione, con riferimento alla relazione conclusiva dell'istruttoria, può assumere le dovute determinazioni al fine di accertare le responsabilità individuali.

7. I canali di segnalazione

La Società ha predisposto un sistema interno per la raccolta delle Segnalazioni nell'ambito di questa Procedura, anche in conformità a quanto disciplinato con le Linee Guida Confindustria relative alla nuova normativa *Whistleblowing* dell'Ottobre 2023, prevedendo tre modalità di segnalazione per i Segnalanti.

I canali di segnalazione interna adottati sono ritenuti idonei ad assicurare la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle persone coinvolte (Segnalato, Facilitatore, eventuali altri terzi), del contenuto della Segnalazione e della documentazione a essa relativa.

Nello specifico, la Società offre la possibilità di effettuare una Segnalazione tramite le seguenti modalità di gestione:

- a) in forma scritta analogica, tramite posta cartacea indirizzata all'OdV, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Digitronica S.p.A. c/o Avv. Camilla Tantini, Piazza Prada n. 12, 37122 Verona (VR);
- b) in forma orale attraverso la linea telefonica dedicata 351 3047575;
- c) in forma orale, attraverso un incontro diretto su richiesta del Segnalante tramite l'indirizzo e-mail: *whistleblowing.digitronica@gmail.com*.

7.1 Segnalazione inviata ad un soggetto non competente

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso dall'Organismo di Vigilanza, laddove il Segnalante dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing* o tale volontà sia desumibile dalla Segnalazione o da comportamenti concludenti, la Segnalazione va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona Segnalante (ove noto). È necessario che venga trasmesso l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. Chi riceve erroneamente la Segnalazione non può trattenere copia dell'originale della Segnalazione e relativi allegati e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall'intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. Lo stesso è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante e delle altre persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una Segnalazione ricevuta nonché la violazione dell'obbligo di riservatezza costituiscono una violazione della Procedura e potranno comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale Segnalazione Ordinaria.

7.2 Segnalazione tramite posta cartacea

Il Segnalante dovrà inserire la Segnalazione in due buste chiuse, includendo, nella prima, i propri dati identificativi e l'indirizzo al quale ricevere le comunicazioni da parte dell'OdV, unitamente a un documento di identità, mentre nella seconda dovrà indicare l'oggetto della Segnalazione.

Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta, riportando, all'esterno, la dicitura "*Riservata all'Organismo di Vigilanza quale gestore della Segnalazione*", che dovrà essere inviata a mezzo raccomandata a.r. al seguente indirizzo:

Organismo di Vigilanza Digitronica S.p.A. c/o Avv. Camilla Tantini, Piazza Pradaval n. 12, 37122 Verona (VR).

L'OdV, una volta ricevuta la busta, dovrà garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e del contenuto delle buste e procedere all'archiviazione della Segnalazione attraverso idonei strumenti che permettano di garantire la riservatezza (es. utilizzo di archivi protetti da misure di sicurezza).

7.3 Segnalazioni tramite il numero telefonico dedicato

La Società consente ai Segnalanti di effettuare segnalazioni orali tramite il numero telefonico dedicato 351 3047575, a disposizione dell'OdV.

In caso di utilizzo di tale canale, la Segnalazione, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura dell'OdV mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione. Il resoconto eventualmente redatto deve essere consegnato in copia al Segnalante.

7.4 Segnalazioni tramite un appuntamento

I Segnalanti possono effettuare oralmente la Segnalazione direttamente all'OdV.

In tal caso, l'OdV organizzerà un incontro, di persona o in videoconferenza, con il Segnalante entro sette giorni lavorativi dal ricevimento della richiesta.

In merito, l'appuntamento all'OdV può essere richiesto tramite l'indirizzo e-mail whistleblowing.digitronica@gmail.com.

Nel caso di Segnalazioni tramite appuntamento, ricevuta la Segnalazione, l'OdV assegna al Segnalante uno specifico ID alfanumerico e procede a protocollare su un apposito registro gli estremi della Segnalazione, in particolare:

- a) giorno e ora;
- b) Segnalante;

- c) oggetto della Segnalazione;
- d) note;
- e) stato della Segnalazione.

Tale incontro, previo consenso del Segnalante, è documentato a cura dell'OdV mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione e copia dello stesso dovrà essere consegnata al Segnalante.

7.5 Segnalazioni Ordinarie e Segnalazioni Anonime

La Società prende in considerazione anche:

- a) le Segnalazioni Anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es. prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Una Segnalazione può ritenersi circostanziata se consente di individuare elementi di fatto ragionevolmente sufficienti per avviare un'investigazione (ad es.: l'illecito commesso, il periodo di riferimento ed eventualmente il valore, le cause e la finalità dell'illecito, la società/divisione interessata, le persone/unità coinvolte, l'anomalia sul sistema di controllo);
- b) le Segnalazioni Ordinarie, le quali - anche quelle non anonime - devono essere circostanziate e avere un grado di completezza ed esaustività più ampia possibile.

Il Segnalante delle Segnalazioni Anonime e delle Segnalazioni Ordinarie è tenuto a fornire tutti gli elementi disponibili e utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, quali:

- a) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- b) le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- d) gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f) ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una Segnalazione Ordinaria sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il Segnalante può non essere nella piena

disponibilità di tutte le informazioni richieste.

8. Modalità operative

Le attività del processo di gestione delle Segnalazioni sono descritte nei paragrafi che seguono.

8.1. Invio della Segnalazione

La Società, al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni, predispone le possibili modalità di segnalazione, che sono descritte al paragrafo 7, tutte considerate idonee a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Quando si inoltra una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero possibile di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

In particolare, saranno raccolte ed elaborate le seguenti categorie di dati:

- a) identità, funzioni e contatti del Segnalante;
- b) identità, funzioni e contatti delle persone citate;
- c) identità, funzioni e contatti delle persone coinvolte nella raccolta o nel trattamento della Segnalazione;
- d) fatti segnalati; questa categoria consiste in una descrizione dei fatti a cui si fa riferimento nella Segnalazione con l'ora, la data e il luogo, così come altre informazioni rilevanti decise dal Segnalante;
- e) prove raccolte durante l'accertamento della Segnalazione;
- f) relazione sulle attività di accertamento;
- g) azioni intraprese a seguito della Segnalazione.

8.2 Ricezione e gestione della Segnalazione

L'accertamento della Segnalazione si baserà solo sui dati forniti in modo oggettivo, direttamente connessi alla Segnalazione in corso e strettamente necessari all'accertamento dei presunti fatti. La descrizione dei fatti segnalati deve poter dimostrare la loro presunta origine.

Nel corso della gestione della Segnalazione, l'OdV deve:

- a) inviare alla persona segnalante, a mezzo raccomandata a.r. all'indirizzo indicato nella Segnalazione, un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante;
- c) dare un corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- d) fornire un riscontro al Segnalante.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

- a) Fase 1 – Avvio dell'Indagine:** il processo di gestione della Segnalazione viene

avviato nel momento in cui l'OdV viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali interni sopramenzionati. Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro sette giorni dalla data di ricezione, l'OdV:

- (A) valuta l'eventuale presenza di situazioni che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione dei singoli membri dell'OdV. Alcuni esempi possono essere:
- un membro dell'OdV sia gerarchicamente o funzionalmente superiore o subordinato al Segnalante o al Segnalato, oppure sia il referente interno in caso di fornitori e consulenti;
 - un membro dell'OdV sia il presunto responsabile della violazione;
 - un membro dell'OdV abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
 - un membro dell'OdV sia testimone dei fatti oggetto della Segnalazione.
- (B) invia al Segnalante, a mezzo raccomandata a.r. all'indirizzo indicato nella Segnalazione, avviso di ricevimento della Segnalazione stessa entro sette giorni;
- (C) laddove possibile (anche nelle successive fasi), individua il Segnalante e i soggetti indicati nel paragrafo 10.3.

Alla presenza di una delle condizioni di cui al punto a) (i) il membro dell'OdV in tale posizione si astiene dalla gestione della Segnalazione. Qualora tutti i membri dell'OdV si trovino in **conflitto di interessi** rispetto alla Segnalazione e/o al Segnalante, la Segnalazione dovrà essere trasmessa dall'OdV, seguendo gli stessi criteri previsti dal paragrafo 7.1 in caso di Segnalazione inviata ad un soggetto non competente, al **Responsabile Internal Audit**, scrivendo all'indirizzo e-mail whistleblowing200@gmail.com

b) Fase 2 – Valutazione Preliminare: l'OdV, a seguito della Fase 1, effettua una prima valutazione relativa alla legittimazione del Segnalante ad effettuare la Segnalazione ed alla pertinenza ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e quindi del D. Lgs. 231/2001 della Segnalazione, all'esito della quale può decidere di:

- (i) chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni, specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato. Dall'esito delle ulteriori informazioni/integrazioni, l'OdV valuta se sussistano le condizioni di cui ai seguenti punti (ii) o (iii); oppure
- (ii) considerare come inammissibile la Segnalazione per:
- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione (tra i quali rientrano i dati identificativi del Segnalante e il recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti);
 - manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
 - esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione agli uffici o alla persona preposti;
 - produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.
 - in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto

Whistleblowing e, pertanto, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001; se rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali, alle quali viene trasmessa;

- (iii) considerare come ammissibile la Segnalazione e procedere con l'Istruttoria nel merito in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e, pertanto, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In ogni caso, l'OdV deve fornire il riscontro al Segnalante entro tre mesi, dalla data di invio dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 (a) (ii)) o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione, in caso di archiviazione preliminare motivata. Durante la verifica preliminare della Segnalazione, l'OdV può nominare un soggetto con il ruolo di coordinatore per la gestione della Segnalazione.

c) Fase 3 – Valutazione nel merito: l'OdV, a seguito della Fase 2, una volta valutata la pertinenza della Segnalazione rispetto al Decreto *Whistleblowing* e, pertanto, al D. Lgs. 231/2001, procede assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale. Nello specifico, procede:

- a) con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle competenti funzioni aziendali e/o tramite l'ausilio di consulenti, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*). In particolare, per lo svolgimento dell'istruttoria, l'OdV può avviare un dialogo con il Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite i canali previsti o anche di persona. Ove necessario, può anche acquisire atti e documenti da altri uffici aziendali, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato ed oscurando ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione del Segnalante o di ogni altra persona coinvolta. A tale riguardo, nel caso sia necessario il coinvolgimento di soggetti interni alla Società, anche ad essi andranno estesi gli obblighi di riservatezza espressamente previsti nella Procedura e nel Modello ed espressamente sanzionati dal Sistema Disciplinare interno; qualora tali dati siano necessari all'indagine condotta da soggetti esterni eventualmente coinvolti dall'OdV, sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità previsti dalla Procedura anche a tali soggetti mediante specifiche clausole contrattuali da inserire negli accordi con loro stipulati. In entrambi i casi menzionati, andranno assicurate le necessarie designazioni privacy;
- b) a formalizzare gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare le informazioni indicate al paragrafo 9;
- c) a fornire un riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento (si veda paragrafo 8.3 (a) (ii)) o, in mancanza, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla data di presentazione della Segnalazione. Qualora la fattispecie richieda, ai fini delle verifiche, un tempo superiore a tre mesi, il riscontro può avere natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, non ancora ultimata. Pertanto, alla scadenza dei tre mesi, l'OdV può comunicare al Segnalante:
 - (A) l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
 - (B) l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua

- trasmissione agli organi interni competenti;
- (C) l'attività svolta fino a quel momento e/o l'attività che intende svolgere, per poi comunicare il successivo esito finale.

d) Fase 4 – Conclusione dell'Istruttoria: terminata l'attività della Fase 3, l'OdV deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale e:

- a) in caso di esito negativo, archiviando con adeguata motivazione l'indagine e, qualora la Segnalazione risulti essere rilevante ed inquadrata come Segnalazione Ordinaria, per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
- b) in caso di esito positivo, quindi alla presenza di *fumus* sulla fondatezza della Segnalazione, informando immediatamente gli organi preposti interni sulla base delle specifiche competenze.

e) Fase 5 – Monitoraggio e azioni successive: se dalla Fase 4 dovessero emergere azioni correttive sul sistema di controllo interno, è responsabilità del management delle aree/processi oggetto di verifica redigere un piano delle azioni correttive per la risoluzione delle criticità rilevate.

Le funzioni preposte e/o l'OdV monitorano il relativo stato di attuazione delle azioni correttive.

8.3 Tracciabilità e archiviazione

L'OdV tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo, dei seguenti elementi:

- a) tipologia di Segnalazione ricevuta (i.e. irregolarità amministrative, frodi, corruzioni etc.);
- b) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante;
- c) data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 e quindi del D. Lgs. 231/2001;
- d) istruttoria effettuata e relativa motivazione;
- e) la documentazione ricevuta dal Segnalante raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. L'OdV traccia e archivia correttamente tutte le fasi dell'attività di accertamento.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing* e del principio di cui agli artt. 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

9. Reporting

L'OdV predisporre per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale la seguente reportistica:

- a) una relazione alla fine dell'istruttoria relativa alla gestione della Segnalazione, con l'indicazione dell'archiviazione e corredata dalle motivazioni, oppure con l'indicazione del *fumus* in caso di fondatezza della Segnalazione. In ogni caso, tale relazione di fine istruttoria deve contenere, tenendo presente le previsioni del Decreto *Whistleblowing* rispetto alla riservatezza delle informazioni, i seguenti elementi:
 - (i) la tipologia di Segnalazione ricevuta (es. Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing* e quindi del D. Lgs. 231/2001, Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, Segnalazione Ordinaria etc.);
 - (ii) l'indicazione del Segnalato e del Segnalante (in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, laddove ricorrano i presupposti di cui al Decreto *Whistleblowing*);
 - (iii) la data di ricezione e di valutazione di ammissibilità della Segnalazione ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023;
 - (iv) l'istruttoria effettuata e relativa motivazione;
 - (v) la documentazione ricevuta dal Segnalante, raccolta nel corso dell'istruttoria e gli eventuali verbali prodotti.

- b) un Report annuale delle Segnalazioni contenente principalmente i fascicoli di Segnalazioni aperti nell'anno di riferimento e il relativo status, l'informativa in merito alla sintesi delle attività di gestione delle Segnalazioni, con indicazione degli esiti delle relative istruttorie e dello stato di avanzamento delle azioni correttive individuate e dell'attività informativa e formativa.

10. Divieto di ritorsioni o discriminazioni e tutele

10.1 Disposizioni anti ritorsione

I Destinatari che in buona fede effettuano una Segnalazione non potranno subire alcuna ritorsione.

10.2 Protezione del Segnalante

Al fine di incoraggiare il Destinatario a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, la Società garantisce la *privacy* necessaria al Segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- a) qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice Penale;
- b) il Segnalante incorra in responsabilità civile extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile;
- c) nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

È vietata qualsivoglia azione ritorsiva o comportamento discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante in ragione della Segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono, ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, a titolo esemplificativo:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;

10. Divieto di ritorsioni o discriminazioni e tutele

- k)** i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l)** l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale, formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m)** la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n)** l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o)** la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Le suddette tutele valgono esclusivamente per le Segnalazioni rilevante ai sensi del Decreto *Whistleblowing*.

[10.3 Protezione dei terzi collegati al Segnalante](#)

Le misure di protezione di cui al precedente paragrafo si applicano anche:

- a)** ai Facilitatori;
- b)** alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c)** ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d)** agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

[10.4 Diritti di riservatezza del Segnalato](#)

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della privacy del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, le richieste dell'Autorità giudiziaria, etc.).

[10.5 Limitazioni di responsabilità del Segnalante](#)

La responsabilità del Segnalante rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che altrimenti lo esporrebbero a responsabilità penali, civili e amministrative è limitata.

In particolare, il Segnalante non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa:

- (i) di rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- (ii) di rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);

- (iii) di rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- (iv) di violazione del dovere di fedeltà e lealtà (art. 2105 c.c.);
- (v) di violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- (vi) di violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- (vii) di rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

Tali limitazioni di responsabilità operano tuttavia a due condizioni:

- (A) se al momento della rivelazione o della diffusione vi siano fondati motivi per ritenere che le informazioni siano necessarie per svelare la violazione oggetto di Segnalazione;
- (B) se la Segnalazione è effettuata nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto *Whistleblowing* per beneficiare della tutela contro le ritorsioni (fondati motivi per ritenere veritieri i fatti segnalati, la violazione è tra quelle segnalabili e sono rispettate le modalità e le condizioni di accesso alla Segnalazione).

Pertanto, la limitazione opera se le ragioni alla base della rivelazione o diffusione non sono fondate su semplici illazioni gossip, fini vendicativi, opportunistici o scandalistici.

In ogni caso, non è esclusa la responsabilità per condotte che:

- non siano collegate alla Segnalazione;
- non siano strettamente necessarie a rivelare la violazione;
- configurino un'acquisizione di informazioni o l'accesso a documenti in modo illecito.

Ove l'acquisizione si configuri come reato, resta ferma la responsabilità penale ed ogni altra responsabilità civile, amministrativa e disciplinare del Segnalante.

10.6 Rinunce e transazioni

In forza delle disposizioni del Decreto *Whistleblowing*, sono da considerarsi vietate, in generale, le rinunce e le transazioni dei diritti e dei mezzi di tutela dallo stesso previsti, a meno che non avvengano in particolari condizioni.

Tuttavia, al Segnalante e agli altri soggetti tutelati è consentito di potere rinunciare ai propri diritti e mezzi di tutela o farne oggetto di transazione solo se ciò avviene nelle sedi protette e, quindi, dinanzi ad un giudice, a seguito di tentativo obbligatorio di conciliazione, o di accordi di mediazione e conciliazione predisposti in sede sindacale o davanti agli organi di certificazione.

11. Privacy

11.1 Trattamento dei dati personali

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dalla presente Procedura e dal D. Lgs. n. 24/2023 deve essere effettuato a norma del GDPR e del Codice *Privacy*.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni sono effettuati dalla Società, in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del GDPR, fornendo idonee informazioni ai Segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli artt. 13 e 14 del medesimo GDPR, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

I membri dell'OdV sono nominati quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali ex art. 29 del GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy o Responsabili al trattamento dei dati personali ex art. 28 del GDPR.

La Società individua misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del GDPR.

Al pari degli altri trattamenti dei dati personali, anche quello relativo al ricevimento e alla gestione delle Segnalazioni è censito nel registro delle attività di trattamento, in conformità all'art. 30 del GDPR.

11.2 Proporzionalità e accuratezza dei dati raccolti ed elaborati

I dati personali raccolti ai fini della Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità devono essere adeguati, pertinenti e non eccedere le finalità per cui vengono raccolti o successivamente trattati, e devono essere conservati per un periodo di tempo ragionevole. I dati personali trattati nell'ambito della Procedura devono essere limitati ai dati strettamente e oggettivamente necessari per verificare le affermazioni contenute nella denuncia. Le relazioni sugli incidenti vengono conservate separatamente dagli altri dati personali. I dati personali devono essere conservati in conformità alle leggi vigenti.

11.3 Garanzia della riservatezza dei dati personali e tutela del Segnalante e del Segnalato

Tutti i soggetti che ricevono, esaminano e valutano le Segnalazioni e ogni altro

soggetto coinvolto nel processo di gestione delle Segnalazioni, sono tenuti a garantire la massima riservatezza sui fatti segnalati, sull'identità del Segnalato e del Segnalante che è opportunamente tutelato da condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali. Nell'ambito delle Segnalazioni rilevanti ai sensi del Decreto *Whistleblowing*, i Segnalanti e i Segnalati godono delle tutele previste dal Decreto *Whistleblowing*. L'identità del Segnalante e dei soggetti di cui al paragrafo 10.3 vengono trattati con la massima riservatezza in ogni fase della Procedura.

Potrebbe essere necessario rivelare l'identità del Segnalante a chi di dovere nell'ambito di ulteriori indagini o procedimenti giudiziari, successivamente avviati in seguito all'inchiesta aperta mediante la Procedura per la Segnalazione di illeciti e irregolarità.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- (i) nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- (ii) nell'ambito del procedimento instaurato a seguito di Segnalazioni interne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi, è data preventiva comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Qualora il Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma, in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità Giudiziaria.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase preselettiva o precontrattuale.

12. Formazione

I Destinatari devono rispettare la presente Procedura e partecipare alle sessioni di formazione in merito al D. Lgs. n. 24/2023, al Codice Etico e al Modello.

I membri dell'OdV devono essere specificamente formati per la gestione delle Segnalazioni anche attraverso il continuo aggiornamento basato sia sulle novità normative e giurisprudenziali sia sulle *best practice*.

12. Formazione

13. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito in linea con le previsioni del D. Lgs. n. 24/2023 e del D.Lgs. 231/2001, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte ai sensi del presente strumento normativo, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o la presente Procedura da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare, la Società adotterà delle sanzioni quando:

- a) accerta che non siano state commesse ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- b) accerta che non siano state implementate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli artt. 4 e 5 del Decreto *Whistleblowing*, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c) nel caso di cui all'art. 16, comma 3, ossia quando, salvo quanto previsto dall'art. 20 del Decreto *Whistleblowing*, è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

13. Sanzioni disciplinari ed altri provvedimenti

14. Diffusione e data di entrata in vigore

La presente Procedura ha la massima diffusione possibile.

A tal fine, ferme restando le forme di diffusione e recepimento del documento e successive modifiche o integrazioni, il presente documento è inviato a:

- a) ogni membro del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'OdV;
- b) ogni dipendente mediante le modalità comunicate e ritenute più efficaci dalla Società.

La presente Procedura è pubblicata sul sito internet della Società.

La funzione Internal Audit & Compliance della Società assicura, per quanto di competenza, la consegna della presente Procedura ai Destinatari all'atto dell'assunzione per certificarne la presa visione.

14. Diffusione e data di entrata in vigore