

DiMar

G R O U P

DiMar Group S.p.A.

Procedura sulla presentazione e gestione delle segnalazioni di cui alla normativa in materia di *whistleblowing*

Sommario

1. Premessa	3
2. Normativa di riferimento	4
3. Ambito soggettivo di applicazione della normativa	5
4. Ambito oggettivo di applicazione della normativa	6
5. Destinatario delle segnalazioni	7
6. Modalità di segnalazione	8
7. Gestione della segnalazione	10
8. Contenuti della segnalazione	11
9. Tutela del <i>whistleblower</i>	12
10. Responsabilità del <i>whistleblower</i>	15
11. Sistema sanzionatorio	16
12. Adozione e aggiornamento periodico della procedura	18

1. Premessa

Il *whistleblowing* è il sistema di segnalazione con il quale un soggetto (anche esterno alla Dimar Group – di seguito, la “**Società**”), operante per conto della (o comunque legato alla) Società, può contribuire a far emergere rischi e/o situazioni potenzialmente pregiudizievoli per la medesima Società.

Lo scopo principale del *whistleblowing* è quindi quello di risolvere o, se possibile, di prevenire eventuali problematiche che potrebbero derivare da un illecito o da un'irregolarità (tra quelli elencati dalla normativa vigente) perpetrati nello svolgimento dell'attività aziendale, permettendo di affrontare le relative criticità rapidamente e con la necessaria riservatezza.

Resta inteso che perseguire l'obiettivo di fare emergere criticità o situazioni di illecito di cui si abbia avuto conoscenza “*nell'ambito del contesto lavorativo*” non significa, né presuppone, che il dipendente, il collaboratore o altro soggetto segnalante sia tacitamente o implicitamente autorizzato a svolgere azioni di “*indagine*”, soprattutto se improprie o illecite, per raccogliere prove di illeciti nell'ambiente di lavoro.

Lo scopo della presente procedura è quindi, anche attraverso indicazioni operative, quello di disciplinare formalmente il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa applicabile, nonché le tutele accordate al segnalante ed ai soggetti ad egli collegati ai sensi della normativa di legge e aziendale applicabile.

La presente procedura è pubblicata sul sito *internet* della Società e resa conoscibile ai sensi di quanto disposto dall'art. 5 comma 1 *lett. e)* del D.Lgs. n. 24/2023.

2. Normativa di riferimento

La Legge del 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, nel disciplinare il sistema di tutela per i lavoratori appartenenti al settore pubblico e privato che segnalano un illecito di cui abbiano avuto conoscenza durante il lavoro, aveva aggiunto tre nuovi commi all’art. 6 (comma 2-bis, 2-ter e 2-quater) del Decreto 231/2001, introducendo, anche per il settore privato, talune tutele (ad es. divieto di atti ritorsivi o discriminatori per i motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione e tutela della riservatezza del segnalante ecc.) nei confronti dei soggetti apicali e dei loro subordinati che segnalino condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231/2001 o violazioni del Modello di organizzazione e gestione (di seguito, il “**Modello**”), di cui siano venuti a conoscenza in ragione del loro ufficio.

Successivamente, nella Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e delle disposizioni normative nazionali, che ha esteso l’ambito oggettivo e soggettivo (come di seguito esposto) di applicazione della normativa di riferimento, nonché l’ambito di tutela del segnalante e dei soggetti ad egli collegati in relazione agli obblighi di riservatezza e ai divieti di ritorsione. Il D.Lgs. n. 24/2023 abroga l’art. 6 commi 2-ter e 2-quater del Decreto 231/2001, nonché l’art. 3 della L.179/2017.

Il D.Lgs. n. 24/2023 raccoglie in un unico testo normativo l’intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del segnalante (c.d. *whistleblower*), in tal modo, quest’ultimo è maggiormente incentivato all’effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto.

Inoltre, il D.Lgs. n. 24/2023 estende l’ambito di applicazione della normativa anche a soggetti del settore privato che non abbiano adottato il Modello, prendendo in considerazione segnalazioni aventi ad oggetto violazioni diverse e ulteriori rispetto a quelle di violazione delle prescrizioni di cui al Decreto 231/2001.

La presente procedura tiene conto delle previsioni di cui alla normativa vigente, nonché alle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalle “Linee guida 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 e applicabili a partire dal 15 luglio 2023.

3. Ambito soggettivo di applicazione della normativa

Per quanto attiene al settore privato, i soggetti a cui si rivolge la normativa sono quelli diversi da quelli rientranti nella nozione di soggetti pubblici che:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- rientrano tra quelli di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al numero 1, per quanto attiene alle segnalazioni aventi ad oggetto gli atti od omissioni dell'Unione europea;
- sono diversi dai soggetti di cui al precedente punto e che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto 231/2001 in quanto hanno adottato un Modello, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di lavoratori subordinati di cui al punto 1.

I soggetti legittimati a segnalare e in favore dei quali sono applicabili le tutele previste dalla normativa vigente (tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni), sono i seguenti:

- i lavoratori dipendenti;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti (anche non retribuiti) che svolgono la propria attività presso la Società;
- gli azionisti;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza presso la Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Nella norma vigente ci si riferisce alla "persona segnalante" come: *"la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo"*.

4. Ambito oggettivo di applicazione della normativa

Possono essere oggetto della segnalazione le seguenti violazioni:

1. qualsivoglia violazione della normativa dell'Unione europea indicata nell'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
2. qualsivoglia atto od omissione che leda gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'Unione europea;
3. qualsivoglia atto od omissione riguardante il mercato interno che comprometta la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali;
4. qualsivoglia atto od omissione che vanifichi l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati ai punti che precedono.

Le violazioni oggetto di segnalazione per rilevare devono essere conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e devono essere potenzialmente in grado di ledere l'integrità della Società o l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

Le predette segnalazioni devono essere altresì circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

5. Destinatario delle segnalazioni

L'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede che: *“La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.”*

Pertanto, la normativa non individua il soggetto incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni, lasciando all'ente la possibilità di identificare il soggetto/l'ufficio preposto; al riguardo, la Società ha istituito il Comitato whistleblowing con il ruolo di ricevere le segnalazioni, gestire la relativa fase istruttoria, nonché fornire riscontro nelle modalità ed entro i termini previsti dalla normativa di settore.

Il Comitato è composto dai seguenti soggetti: Avv. Marco Moretti, Dott. Massimiliano Troiani, Sig.ra Maida Paganini.

Giova evidenziare che la Società sta implementando un Modello con contestuale nomina di un Organismo di Vigilanza che, una volta nominato, si coordinerà con il sopra menzionato comitato aziendale. Una volta adottato il Modello, l'ambito oggettivo di applicazione della normativa di cui al precedente paragrafo 4 si intenderà esteso anche alle condotte illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle violazioni del medesimo Modello.

Il destinatario delle segnalazioni, durante tutte le fasi di ricezione e gestione della segnalazione, è tenuto a rispettare le previsioni poste a tutela del segnalante dalla normativa applicabile e, in particolare, le previsioni di cui al successivo par. 9 della presente procedura.

La presente procedura non è attivabile per doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni, istanze o situazioni conflittuali in genere non riconducibili a illeciti disciplinari e/o penali, per quelle aventi ad oggetto violazioni che siano già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'Allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'Allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, oppure con riferimento a violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Valorizzando la buona fede del segnalante al momento della segnalazione, è previsto che la persona segnalante benefici delle tutele solo se, al momento della segnalazione, ha fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate siano vere.

6. Modalità di segnalazione

L'articolo 4 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede che: *"i soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivino, ai sensi del presente articolo, propri canali di segnalazione, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto...omissis..."*.

Al riguardo, la Società ha costituito appositi canali interni per la trasmissione delle segnalazioni che garantiscono la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione di supporto.

Pertanto, la segnalazione può essere fatta direttamente, di persona (a fronte di apposita richiesta da parte del segnalante) e tramite un incontro fissato entro un termine ragionevole o attraverso tali canali interni di segnalazione:

- tramite posta ordinaria: la segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione. Entrambe devono essere poi inserite in una terza busta chiusa che rechi al suo interno la dicitura "riservata" (ad es. "riservata al Comitato *whistleblowing*") indirizzata alla sede legale della Società;
- tramite posta elettronica: invio di una *e-mail* alla casella di posta elettronica dedicata gestita dal Comitato *whistleblowing*: comitatowb@dimargroup.com;
- tramite le cassette posizionate nei locali aziendali, fermo restando che: (a) tramite tale canale possono essere veicolati anche suggerimenti o informative alla Società, che in tal caso saranno inoltrati dal Comitato *whistleblowing* alla funzione competente; (b) le segnalazioni, salvo non abbiano le medesime caratteristiche di cui sopra per il canale di posta ordinaria, saranno trattate alla stregua delle segnalazioni anonime.

La Società si riserva di valutare l'opportunità di istituire un nuovo canale di comunicazione mediante l'utilizzo di un applicativo informatico dedicato la cui implementazione e le cui caratteristiche rappresenteranno, se del caso, oggetto della presente procedura.

Fermi restando gli obblighi di riservatezza prescritti dalla normativa applicabile, il segnalante potrà anche indicare espressamente che si tratta di una segnalazione per la quale intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Resta inteso che, nella ipotesi di segnalazioni che riguardino violazioni (del diritto nazionale o europeo) che consistano in illeciti riguardanti i settori di cui all'Allegato al D.Lgs. n. 24/2023

o che ledano gli interessi finanziari dell'Unione Europea o riguardanti il mercato interno o che vanifichino l'oggetto o la finalità degli atti della Unione Europea, si può ricorrere, ai fini della medesima segnalazione, anche al c.d. canale esterno (così come attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione) al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- il canale di segnalazione interna non sia attivo o, anche se attivato, non risulti conforme a quanto previsto dalla normativa applicabile;
- la persona segnalante abbia già effettuato una segnalazione interna e la stessa non abbia avuto seguito;
- la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il predetto canale esterno istituito da ANAC viene gestito in conformità a quanto previsto dal "Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne ed esercizio del potere sanzionatorio Anac" – approvato con delibera dell'Autorità medesima n. 301 del 12 luglio 2023.

7. Gestione della segnalazione

Il Comitato *whistleblowing* riceve e gestisce le segnalazioni nel pieno rispetto di quanto al riguardo previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, anche in merito agli obblighi di tempestivo riscontro ed aggiornamento in favore del segnalante in merito alla medesima segnalazione ricevuta.

Il Comitato *whistleblowing*, una volta ricevuta la segnalazione, rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione.

In ogni caso, il Comitato *whistleblowing* è tenuto a dare diligente seguito alla segnalazione e a fornire riscontro entro e non oltre tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

In ogni fase dell'istruttoria, il Comitato *whistleblowing* può interloquire con il segnalante e richiedere, ove necessario, ulteriori informazioni o documentazione.

Tutte le informazioni, la documentazione e le segnalazioni raccolte dal Comitato *whistleblowing* nell'espletamento dei propri compiti istituzionali devono essere archiviate e custodite per il tempo necessario al loro trattamento e comunque non oltre 5 (cinque) anni, in osservanza di tutte le disposizioni in materia di tutela della sicurezza e della riservatezza dei dati previste dalla normativa applicabile.

Infine, il Comitato *whistleblowing* assicura altresì la predisposizione di un *report* periodico sulle segnalazioni ricevute, sugli esiti delle medesime nonché sui casi di archiviazione e ne informa l'Amministratore Delegato.

8. Contenuti della segnalazione

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Comitato *whistleblowing*, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, di condurre un'istruttoria procedendo alle verifiche e agli accertamenti del caso onde valutare la fondatezza e la ricevibilità della segnalazione.

La segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società e/o a favore della stessa;
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione che costituiscano o possano costituire un illecito o una violazione rilevante secondo quanto stabilito nel precedente paragrafo 3;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno posto in essere i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e settore in cui svolge la propria attività);
- indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si precisa che le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il soggetto che segnala illeciti, ma verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Rimane fermo il requisito della veridicità dei fatti e/o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

9. Tutela del whistleblower

Obbligo di riservatezza

Le informazioni sulle violazioni oggetto di segnalazione non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare seguito alle stesse e, in ogni caso, come dianzi esposto, non possono essere conservate oltre i cinque anni.

L'identità del segnalante o di coloro che lo hanno assistito/agevolato nella segnalazione, i colleghi, i parenti ovvero qualsivoglia soggetto ad egli collegato e qualsiasi altra informazione da cui possono evincersi direttamente o indirettamente tali identità, in nessun caso, possono essere rilevate, salvo il consenso scritto del segnalante medesimo, a persone diverse rispetto a quelle competenti a ricevere o a dare seguito alla segnalazione.

I predetti dati o informazioni vengono protetti in ogni fase del trattamento della segnalazione.

Nell'ambito dell'attività di gestione delle segnalazioni, i dati personali devono essere trattati in conformità alle previsioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"), nel D.Lgs. n. 196/2003 (*"Codice in materia di protezione dei dati personali"*), nonché del D.Lgs. n. 51/2018 (*"Attuazione della Direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti ai fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio"*).

Con specifico riferimento all'obbligo di riservatezza, si applica una causa di esclusione della responsabilità di natura civile, penale e amministrativa, in favore del responsabile nel caso in cui lo stesso abbia rivelato o diffuso (in assenza della predetta espressa autorizzazione) informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto di autore o alla protezione dei dati personali ovvero abbia rivelato o diffuso informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, qualora al momento della rilevazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che tale divulgazione fosse necessaria per svelare la violazione e non travalicasse tale scopo.

È esclusa l'operatività della predetta causa di esclusione della responsabilità nei casi in cui venga effettuata la rivelazione o diffusione non autorizzata delle seguenti categorie di informazioni: (i) informazioni classificate; (ii) segreto professionale forense o medico; (iii) segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, qualora la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione e anche se conseguenti alla stessa, salvo il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della propria identità.

Anche, nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'art. 329 c.p.p.; nell'ambito del procedimento dianzi alla Corte

dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Fatti salvi i casi in cui, una volta esperita l'istruttoria, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi del codice penale o dell'art. 2043 c.c. e delle ipotesi in cui il riserbo sulle generalità non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni fase del trattamento della segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso scritto e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

Divieto di ritorsioni

Sono vietati atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante ovvero di coloro che lo hanno assistito nella segnalazione, dei colleghi, dei parenti, nonché di qualsivoglia soggetto ad egli collegato per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, i predetti soggetti non possono essere sanzionati, licenziati, demansionati, revocati, sostituiti trasferiti o sottoposti ad alcuna misura che comporti effetti negativi sui contratti di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia o alla segnalazione, nonché ad una serie di altre gravi condotte afflittive, come ad esempio la richiesta di sottoposizione ad accertamenti medici o psichiatrici e azioni discriminatorie dalle quali conseguono pregiudizi economici o finanziari anche in termini di perdita reddituale o di opportunità.

Inoltre, sono vietate le condotte di ostacolo alla segnalazione.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante è in ogni caso nullo, ai sensi dell'art. 2103 c.c., ed è onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari ovvero alle predette misure discriminatorie o ritorsive successive alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le sopra menzionate tutele si applicano, oltre che in favore dei soggetti di cui al par. 3 che precede, anche:

- ai facilitatori ossia coloro che hanno assistito il segnalante nella segnalazione ovvero che lo hanno agevolato;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

10. Responsabilità del *whistleblower*

Il segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La Società e la persona segnalata sono infatti legittimate, rispettivamente, ad agire per la tutela della correttezza dei comportamenti in azienda e della propria reputazione.

In caso di abuso o falsità della segnalazione, con dolo o colpa grave del segnalante, resta ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Il segnalante deve essere consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi. In caso di abuso o falsità della segnalazione, resta ferma quindi ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

Qualora a seguito di verifiche interne la segnalazione risulti priva di fondamento saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza circa l'indebita segnalazione e, di conseguenza, in caso affermativo, si darà corso alle azioni disciplinari e ANAC potrà irrogare in aggiunta le sanzioni amministrative pecuniarie previste dalla normativa vigente.

11. Sistema sanzionatorio

Sono previste le seguenti sanzioni (che saranno formalizzate anche nel Modello che verrà adottato dalla Società):

- nei confronti del segnalante che effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano false e/o infondate;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante o dei soggetti ad egli collegati (violazione del divieto di ritorsione o violazione dell'obbligo di riservatezza posto a tutela di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione) ovvero nei confronti di chi pone in essere condotte di ostacolo alla segnalazione.

Qualora a seguito di verifiche interne, una segnalazione concernente la commissione di un illecito o di una violazione risulti priva di fondamento, saranno effettuati accertamenti sulla sussistenza di grave colpevolezza o dolo circa l'indebita segnalazione e, in caso di esito positivo, il Consiglio di Amministrazione e/o soggetto o funzione aziendale a ciò incaricata darà corso alle sanzioni, provvedimenti e/o azioni disciplinari previste dal CCNL applicabile ovvero dai contratti vigenti e dalla legge applicabile nonché, ricorrendone i presupposti o le ragioni, alle denunce penali nei confronti del segnalante, salvo che quest'ultimo non produca ulteriori elementi a supporto della propria segnalazione. In caso di abuso o falsità della segnalazione resta infatti ferma ogni eventuale responsabilità del segnalante per calunnia, diffamazione, falso ideologico, danno morale o altro danno civilmente o penalmente rilevante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza del segnalante o dei soggetti coinvolti nella segnalazione ovvero il compimento di atti ritorsivi nei confronti del segnalante o dei soggetti ad egli collegati (facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo) è fonte di responsabilità contrattuale e/o disciplinare ai sensi dei contratti vigenti e della legge applicabile, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge e la nullità dell'eventuale atto ritorsivo posto in essere.

Qualora i componenti del Comitato *whistleblowing* si rendano responsabili della violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante, tale violazione potrà comportare, a seconda della gravità della violazione, un richiamo per iscritto da parte del Consiglio di Amministrazione oppure la risoluzione del rapporto e il risarcimento dei danni, anche tenuto conto di quanto previsto nelle lettere di incarico o negli accordi disciplinanti il relativo rapporto.

In aggiunta alle predette sanzioni disciplinari, l'ANAC potrà sempre irrogare le sanzioni amministrative pecuniarie previste dall'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 a cui si rimanda.

12. Adozione e aggiornamento periodico della procedura

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla presente procedura si rimanda a quanto prescritto dalla normativa vigente.

La procedura viene periodicamente aggiornata nei seguenti casi:

- modifiche interne ed organizzative in relazione alla gestione delle varie fasi della segnalazione e ai soggetti coinvolti;
- interventi legislativi in materia che modificano la previgente normativa.

In ogni caso, qualora intervengano nuove disposizioni legislative in materia di *whistleblowing* queste si intendono fin da ora recepite così come si intende qui recepita ogni altra norma al riguardo vigente ai sensi della disciplina di volta in volta applicabile.