
	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 1 di 14

## PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING


(ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 24/2023)

3	05/04/2024	Segnalazioni per sistema UNI PDR 125:2022 e modifica delle esclusioni	Ufficio legale	RPDR	CdA
2	20/12/2023	Modifica processo di adozione della procedura e approvazione in CdA della stessa	Ufficio legale	OdV	CdA
1	14/07/2023	Adeguamento al D.Lgs. 24/2023	Ufficio legale	OdV	Gestore Indipendente
0	30/03/2021	Prima emissione			
Rev.	Data	Descrizione	Compilato	Verificato	Approvato

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 2 di 14

## **INDICE**

1	SCOPO .....	3
2	DESTINATARI E CAMPO D'APPLICAZIONE .....	3
3	OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE .....	4
3.1	Segnalazioni ammesse .....	4
3.2	Segnalazioni vietate .....	5
3.3	Segnalazioni anonime .....	5
4	DEFINIZIONI / ABBREVIAZIONI .....	5
5	DOCUMENTI/NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....	7
6	RESPONSABILITÀ .....	7
7	DESCRIZIONE DEL PROCESSO .....	8
7.1	Modalità di segnalazione .....	8
7.2	Canali di segnalazione interna .....	8
7.3	Canali di segnalazione esterna .....	9
7.4	Contenuto della segnalazione .....	10
7.5	Gestione della segnalazione .....	10
7.6	Archiviazione .....	11
7.7	Tutela del segnalante e del segnalato .....	12
7.8	Riservatezza .....	12
7.9	Divieto di ritorsione .....	12
7.10	Sanzioni disciplinari .....	13
8	ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA .....	14
9	DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE .....	14

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 3 di 14

## 1 SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi, gestione e conservazione delle segnalazioni (cd. Whistleblowing) di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, del Modello di organizzazione e gestione e del Codice Etico adottati da GEI anche ai sensi del citato Decreto, del Sistema di gestione della prevenzione della Corruzione (ISO 37001) e del Sistema di gestione per le pari opportunità (UNI PDR 125:2022) adottati da GEI, nonché di violazioni ai sensi del D.Lgs. 24/2023 recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”, di cui la presente procedura costituisce altresì applicazione.

Pertanto, la presente procedura si pone come obiettivo quello di:


- individuare i soggetti legittimati ad effettuare le suddette segnalazioni;
- individuare i soggetti che godono delle misure di protezione previste dal D.lgs. 24/2023;
- identificare i presupposti che possono costituire oggetto di segnalazione (segnalazioni ammesse e segnalazioni estranee all’ambito applicativo della disciplina *whistleblowing*, con le differenti conseguenze in termini di procedura di gestione e misure di tutela garantite);
- individuare e regolare i canali di segnalazione interna, così come previsti dall’art. 4 del D.Lgs. 24/2023 e dall’art. 6 comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle segnalazioni effettuate mediante l’utilizzo del portale online WHISTLEB;
- individuare i canali di segnalazione esterni e le condizioni in cui gli stessi possono essere attivati, secondo quanto previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 24/2023;
- illustrare il processo di presentazione e conseguente trattazione delle segnalazioni, comprese le eventuali conseguenze di dette attività;
- definire modalità e termini di conservazione dei dati oggetto di segnalazione appropriati e proporzionati ai fini della procedura *whistleblowing*;
- illustrare le modalità con cui la presente procedura è diffusa ai soggetti potenzialmente interessati e le attività di formazione sulla disciplina e la procedura stessa

Quanto sopra con la finalità di rafforzare il regime di tutela verso il cd “whistleblower” (il segnalante), adottando misure di protezione idonee a impedire atti di ritorsione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante, dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati allo stesso (per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione) nonché adottando misure atte a tutelare la riservatezza dei segnalati, fatto naturalmente salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi qualora siano accertate in capo al segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità della dichiarazione.

## 2 DESTINATARI E CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente procedura si applica ai seguenti soggetti, che segnalano violazioni (intese come comportamenti, atti, omissioni – incluse le condotte volte a occultare tali violazioni) di cui sono venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo o nell’ambito di rapporti di collaborazione o d’affari con la Società:

- tutti i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato ai sensi del D.Lgs. 81/2015: a titolo esemplificativo, persone con rapporto di lavoro a tempo parziale, intermittente, determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio nonché ai lavoratori che svolgono prestazioni occasionali;
- candidati (nel caso in cui il segnalante sia venuto a conoscenza di una violazione durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali);
- ex dipendenti (purché la segnalazione sia relativa a fatti o atti appresi nel corso del rapporto lavorativo, prima dello scioglimento dello stesso);
- lavoratori in periodo di prova;
- coloro che rivestono funzioni di amministrazione, rappresentanza, direzione, controllo, vigilanza della Società o di una sua unità, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i soggetti che operano, direttamente o indirettamente, con la Società, tra cui lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione (a titolo esemplificativo agenti, collaboratori coordinati e continuativi, rappresentanti commerciali), lavoratori parasubordinati;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell’esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella Società;

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 4 di 14

- tutti i destinatari del Modello 231 adottato da GEI (organi sociali, dipendenti, collaboratori sopra richiamati, nonché clienti, fornitori, *partner* commerciali ed eventuali ulteriori categorie di soggetti che l'organo amministrativo di concerto con l'Organismo di Vigilanza potrà stabilire in relazione ai rapporti giuridici instaurati dalla Società).

Rientrano altresì nell'ambito di applicazione della presente procedura, in quanto soggetti a tutela, le seguenti figure:

- i facilitatori, ovvero le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante, ossia le persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante, purché siano legate allo stesso segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante;
- gli enti di proprietà del segnalante o per cui lo stesso lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante.


Oltre alle sanzioni previste dal D.lgs. 24/2023, l'inosservanza dei principi, delle regole di comportamento e dei presidi di controllo contenuti nella presente procedura comporta l'applicazione del sistema disciplinare contenuto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da GEI ai sensi del D.lgs. 231/2001.

### 3 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

#### 3.1 SEGNALAZIONI AMMESSE

Possono essere oggetto di segnalazione, anche ai sensi del combinato disposto degli artt. 2 comma 1 lett. a) e 3 comma 2 del D.lgs. 24/2023:

- le violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione e del Codice Etico anche ex D.lgs. 231/2001, della politica anticorruzione ex ISO 37001:2016 e delle procedure interne adottate dalla Società rilevanti ai sensi del citato Decreto 231 e del Sistema di Gestione per la prevenzione della Corruzione ai sensi della citata ISO 37001, e del sistema di gestione per la parità di genere ai sensi della UNI PDR 125:2022. Potranno, pertanto, essere segnalate anche quelle condotte che integrano mere irregolarità riconducibili al mancato rispetto delle prescrizioni del Modello e del Codice Etico e della politica anticorruzione, senza realizzazione di una fattispecie di reato;
- le condotte illecite rilevanti ai fini del D.lgs. 231/2001 e, dunque, la commissione di uno dei reati-presupposto richiamati nello stesso, per la cui disamina si rimanda alla Parte Generale del Modello;
- le violazioni riguardanti la Politica anticorruzione o comunque la commissione del reato di corruzione ai sensi degli articoli del codice penale;
- le violazioni delle procedure adottate dalla Società nell'ambito del sistema di Gestione della prevenzione della Corruzione (ISO 37001);
- le violazioni dei principi e delle procedure adottate dalla Società nell'ambito del sistema di gestione per le pari opportunità (UNI PDR 125);
- le violazioni di disposizioni normative nazionali, tra cui rientrano illeciti penali, civili, amministrativi o contabili – diversi dalle violazioni del diritto UE, di cui al punto seguente – che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società (es. irregolarità delle scritture contabili e/o nella redazione di bilancio per occultare operazioni illecite, irregolarità degli atti degli organi di amministrazione e controllo);
- le violazioni di disposizioni normative dell'Unione europea (compresi gli atti attuativi) – che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società – relativi a (i) illeciti commessi nei seguenti settori: contratti 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; (ii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (es. frodi, corruzione); (iii) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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; (iv) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 5 di 14

delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Non si richiede l'assoluta certezza da parte del segnalante dell'avvenimento dei fatti ma è necessaria una ragionevole probabilità accompagnata da più elementi concreti possibili al fine di permettere alla Società di effettuare le opportune verifiche. Possono essere oggetto di segnalazione anche quegli elementi che riguardano condotte volte a occultare le violazioni sopra indicate.

### 3.2 SEGNALAZIONI VIETATE

Restano escluse dall'applicazione della presente procedura, e pertanto considerate ineseguibili e archiviate:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, che hanno ad oggetto rivendicazioni relative ai rapporti con colleghi (ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società), salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne, in funzione anche dei sistemi di gestione di cui la Società si è volontariamente dotata;
- segnalazioni aventi toni offensivi, ingiuriosi o contenenti offese personali, volte a offendere e sminuire (personalmente o professionalmente) una o più persone, nonché le segnalazioni aventi carattere diffamatorio, calunnioso o discriminatorio;
- segnalazioni relative a informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico (es. informazioni riportate su mezzi di comunicazione quali giornali, siti internet o sentenze);
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1 comma 2, lett. b) del D.Lgs. 24/2023 in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente, ossia in tutti i casi in cui la normativa europea e la normativa nazionale attuativa già prevedono la tutela del segnalante e l'attivazione di canali di segnalazione (ad esempio, in materia di abusi di mercato per gli informatori o di segnalazioni in materia di diritto bancario, finanziario o creditizio o, ancora, per le segnalazioni alle autorità di vigilanza in materia di intermediazione finanziaria);
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di ordine e sicurezza pubblica;
- violazioni di informazioni classificate di segreto professionale forense e medico, di segretezza di deliberazioni degli organi giurisdizionali, di procedura penale, autonomia e indipendenza della magistratura, funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura;
- segnalazioni fondate su meri sospetti, prive di fondamento e/o di sufficienti elementi a supporto, o acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).


Le segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato, o altri soggetti interessati dalla segnalazione o coinvolti nella stessa sono considerate effettuate in 'mala fede'. In tal caso, la Società si riserva di attuare adeguate azioni – anche mediante l'adozione di idonee sanzioni disciplinari – nei confronti del segnalante.

### 3.3 SEGNALAZIONI ANONIME


La segnalazione anonima (ovvero, quella nella quale il segnalante non rileva la propria identità) limita la possibilità di effettuare un'efficace attività di investigazione in quanto risulta impossibile instaurare un agevole canale informativo con il segnalante. Pertanto, tali segnalazioni sono consentite e ritenute ammissibili purché adeguatamente circostanziate e dettagliate.

## 4 DEFINIZIONI / ABBREVIAZIONI

Termine	Acronimo	Definizione
Società		G.E.I.
Decreto Legislativo 10	<b>D.Lgs. 24/2023</b>	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 recanti

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 6 di 14

marzo 2023, n. 24		disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”
Decreto Legislativo 8 Giugno 2001, n. 231	<b>D.Lgs. 231/2001</b>	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001	<b>Modello 231</b>	Sistema strutturato e organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo adottato allo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.lgs. 231/2001
Regolamento UE 2016/679	<b>GDPR</b>	Regolamento UE 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
Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196	<b>D.Lgs. 196/2003/Codice privacy</b>	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)
Consiglio di amministrazione	<b>CDA</b>	Il Consiglio di Amministrazione di GEI di volta in volta nominato e in carica
Contesto Lavorativo		Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile
Divulgazione pubblica		Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
Facilitatore		Una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione	<b>FCPC</b>	Responsabile per la prevenzione della Corruzione, come nominato all'interno del sistema ISO 37001 adottato da GEI
Responsabile sistema di Gestione PDR	<b>RPDR</b>	Responsabile del sistema di gestione per le pari opportunità, adottato dalla società ai sensi della UNI 125:2022
Organismo di Vigilanza	<b>OdV</b>	Organismo di Vigilanza di GEI nominato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001
Segnalante	<b>SE</b>	Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo o nell'ambito di rapporti di collaborazione o d'affari con la Società
Segnalato		Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Segnalazione		Comunicazione scritta o orale di informazioni sulle violazioni, ossia informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nella Società con cui il segnalante o colui che sporge

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 7 di 14


		denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico come definito al punto 2 della presente procedura, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni; si intendono ricompresi anche eventuali documenti trasmessi e/o forniti a comprova
Ufficio legale	<b>LEG</b>	Ufficio legale di Omnia Servizi, società infragruppo che svolge servizi per GEI
Violazioni		Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di GEI e che consistono nelle condotte di cui al punto 3 della presente procedura (nel rispetto di quanto previsto all'art. 2 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 24/2023)

## 5 DOCUMENTI/NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D.Lgs. 24/2023;
- D.Lgs. 231/01;
- Modello di Organizzazione e Gestione adottato da GEI;
- Codice Etico di GEI;
- ISO 37001:2016
- Policy e procedure della certificazione per la prevenzione della corruzione;
- UNI PDR 125:2022;
- Policy e procedure della certificazione in materia di pari opportunità;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Linee Guida ANAC giugno 2023;
- Linee Guida Confindustria 'Nuova disciplina Whistleblowing – Guida operativa per gli enti privati';
- Manuale del fornitore della piattaforma informatica di *whistleblowing*;
- *Flow Chart* Processo Gestione Segnalazione.

## 6 RESPONSABILITÀ

<p><b>OdV</b> (Organismo di vigilanza)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestisce il canale di segnalazione</li> <li>• Gestisce le segnalazioni e i riscontri</li> <li>• Coinvolge LEG, FCPC e RPDR per le segnalazioni che esulano dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001</li> <li>• Si interfaccia con le funzioni competenti interne alla Società per la gestione dell'istruttoria e successivo accertamento della segnalazione</li> <li>• Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società</li> <li>• Riscontra il segnalante</li> <li>• Archivia o comunica al CdA la segnalazione</li> </ul>
<p><b>LEG</b> (Ufficio legale)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestisce le segnalazioni che esulano dalla competenza dell'OdV;</li> <li>• Gestisce, congiuntamente a OdV, le segnalazioni in ambito 231;</li> <li>• Si interfaccia con le funzioni competenti interne alla Società per la gestione dell'istruttoria e successivo accertamento della segnalazione</li> <li>• Garantisce la riservatezza del segnalante verso la società</li> <li>• Riscontra il segnalante</li> <li>• Archivia o comunica al CdA la segnalazione</li> </ul>
<p><b>FCPC</b> (Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestisce le segnalazioni che rientrano nel perimetro della certificazione ISO 37001</li> <li>• Gestisce le indagini in seguito alle segnalazioni in ambito ISO 37001:2016</li> <li>• Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società</li> <li>• Riscontra il segnalante</li> <li>• Archivia o comunica al CdA la segnalazione</li> </ul>

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 8 di 14

<b>RPDR</b> (Responsabile sistema di Gestione PDR 125)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestisce le segnalazioni che rientrano nel perimetro della certificazione PDR 125</li> <li>• Gestisce le indagini in seguito alle segnalazioni in ambito PDR 125</li> <li>• Garantisce la riservatezza del segnalante verso la Società</li> <li>• Riscontra il segnalante</li> <li>• Archivia o comunica al CdA la segnalazione</li> </ul>
<b>SE</b> (Segnalante)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effettua segnalazioni nel rispetto della presente procedura</li> </ul>
<b>CdA</b> (Consiglio di Amministrazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adotta opportune azioni aziendali in merito alla materia oggetto di segnalazione</li> </ul>

## 7 DESCRIZIONE DEL PROCESSO

### 7.1 MODALITA' DI SEGNALAZIONE

I destinatari della presente procedura che vengono a conoscenza di informazioni sulle violazioni di cui al paragrafo 3 e che intendono effettuare una segnalazione devono utilizzare i seguenti canali:

### 7.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

I canali di segnalazione interna sono da considerarsi i canali prioritari e preferenziali, anche al fine di favorire la cultura della comunicazione e consentire al Segnalante di contribuire al miglioramento dell'organizzazione aziendale.

- a. Portale WHISTLEB (canale informatico per le segnalazioni, messo a disposizione dal fornitore WhistleB Whistleblowing Centre AB)

Il canale è raggiungibile:

- (i). attraverso il link <https://report.whistleb.com/it/message/gei>, anche tramite smartphone;
- (ii). dalla sezione dedicata nel sito internet istituzionale <https://www.geispa.it/doc-profilo-aziendale/>

SE è tenuto a compilare i campi presenti, nelle modalità di cui al successivo punto 7.4.

Il sistema consente l'invio di segnalazioni:


- (i). in forma anonima, senza cioè, l'obbligo per SE di registrazione né di dichiarare le proprie generalità e di fornire dati di contatto: al termine della sessione di segnalazione, il sistema fornisce un codice personale attraverso cui SE può accedere per leggere la risposta e può continuare il dialogo mantenendo l'anonimato.
- (ii). in forma non anonima, rendendo quindi nota l'identità del segnalante.

In entrambi i casi, viene garantita la riservatezza oltre che dell'identità del segnalante, anche della persona coinvolta o comunque menzionata dalla segnalazione e dell'eventuale documentazione trasmessa a supporto, sia attraverso la configurazione del sistema, sia attraverso misure organizzative e procedurali.

Nel dettaglio:

- il sistema informatico prevede la crittografia dei dati sia in transito sia salvati sullo stesso, l'accesso con autenticazione a due fattori ai soli utenti in possesso di credenziali di accesso, un sistema di rilevamento e prevenzione delle intrusioni, un sistema di protezione contro gli attacchi online per gli accessi; la non tracciabilità di metadati che potrebbero far risalire all'identità del segnalante, quali l'indirizzo IP;
- a livello organizzativo, l'accesso alle segnalazioni è consentito ai soli membri dell'OdV, professionisti esterni ed autonomi, adeguatamente formati in materia e appositamente da GEI incaricati e vincolati alla riservatezza, mediante atto formale. Qualora la segnalazione fosse di competenza di LEG, di FCPC o di RPDR, l'OdV assegnerà agli stessi uno specifico task, mediante apposita funzionalità del portale, attraverso cui gli stessi saranno in grado di visualizzare ed eventualmente gestire la sola segnalazione di interesse. Anche le persone autorizzate di LEG, il FCPC e il RPDR sono adeguatamente formate e vincolate alla riservatezza, potendo legittimamente venire a conoscenza dell'identità del segnalante, quando nota, e per le sole segnalazioni a loro attribuite secondo quanto previsto nel seguito della presente procedura.



	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 9 di 14

Una volta inviata, la segnalazione viene trasmessa automaticamente dal sistema a OdV che riceve un *alert* via *e-mail* e/o sms che lo avverte della presenza della segnalazione all'interno del sistema stesso.

Per tutti i dettagli più tecnici e specifici si rimanda comunque al Manuale del fornitore (“Manuale dell’utente”) allegato alla presente procedura.

b. Orale a mezzo telefonico (attraverso specifica funzionalità integrata nel portale WhistleB, cd. IVR)

SE, attraverso il canale di segnalazione telefonica integrata nel portale WhistleB, può chiamare il numero indicato e lasciare un messaggio vocale.

Anche in questo caso, la segnalazione può essere fatta in forma anonima o in forma non anonima, su scelta dello stesso SE che decide se identificarsi o meno.

In ogni caso, il sistema salva la registrazione della segnalazione con voce “anonimizzata” e la rende disponibile nel portale all’OdV, che viene avvertito della segnalazione mediante un *alert* via *e-mail* e/o sms.

Al termine della segnalazione, il sistema fornisce a SE un codice personale, con il quale – richiamando lo stesso numero – potrà ascoltare il messaggio di *follow-up* della Società o lasciare nuovi messaggi.

Le misure di sicurezza previste sono le medesime descritte al precedente punto.

c. Orale a mezzo incontro

Il segnalante può inoltre chiedere (tramite i canali di cui alla lettera a) e b)) di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con un membro dell’OdV, che lo fissa nel termine di 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

In tal caso, previo consenso del segnalante, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all’ascolto oppure mediante verbalizzazione effettuata con apertura, da parte dell’OdV stesso, di una segnalazione nel portale WhistleB, che il segnalante può verificare, rettificare e confermare, mediante l’assegnazione da parte di OdV del codice generato dal portale, come meglio specificato alla lett. a).

**Chiunque, internamente alla Società, riceva una segnalazione oggetto della presente procedura, non effettuata mediante i canali sopra indicati, è tenuto ad inoltrarla – entro 7 giorni dal suo ricevimento – all’OdV, dandone contestuale notizia a SE (ove la sua identità sia nota).**

Il destinatario della segnalazione errata non può trattenere copia dell’originale e deve eliminare eventuali copie in formato digitale, astenendosi dall’intraprendere qualsiasi iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento.

Lo stesso è comunque tenuto alla riservatezza dell’identità del segnalante, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione.

La mancata comunicazione di una segnalazione ricevuta, nonché la violazione dell’obbligo di riservatezza, costituiscono una violazione della presente procedura e potranno comportare l’adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

### 7.3 CANALI DI SEGNALAZIONE ESTERNA

a. Segnalazione all’ANAC


SE può presentare la propria segnalazione all’ANAC, tramite il canale di segnalazione esterno messo a disposizione dalla stessa Autorità, solo nei seguenti casi, previsti espressamente dalla normativa vigente in materia:

- se ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- se ha 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;
- se ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

b. Divulgazione pubblica

SE può procedere tramite divulgazione pubblica, solo nei seguenti casi, previsti tassativamente dalla normativa vigente in materia:

- se ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna e non ha ricevuto riscontro entro 7 giorni in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione;
- se ha fondato motivo di ritenere che, in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle circostanze del caso concreto.

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 10 di 14

#### 7.4 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni, a prescindere dal canale interno che SE ritiene di attivare, devono essere circostanziate e fondate.

SE può effettuare una segnalazione anche non disponendo di prove, purché le segnalazioni siano fatte in buona fede e con ragionevole certezza che l'informazione sia vera al momento della segnalazione stessa. SE deve avere cura di fornire, nel modo più esaustivo e chiaro possibile, il contenuto della segnalazione.

In generale, le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e basate sulla ragionevole convinzione (sempre fondata su elementi di fatto) che la violazione si sia verificata.

In particolare, le segnalazioni devono contenere:

- una descrizione completa e chiara dei fatti;
- ogni informazione utile a identificare il segnalato, quindi il soggetto o i soggetti che hanno commesso la violazione;
- natura, contesto e circostanze (di tempo e di luogo) della violazione;
- ogni informazione ritenuta utile per l'accertamento.

Laddove possibile, la segnalazione deve essere supportata da idonea documentazione a comprova.

Sono ammesse segnalazioni anonime, tuttavia le stesse potrebbero limitare le possibilità di indagare sulla violazione stessa. Tutti i segnalanti sono, pertanto, invitati a dichiarare la propria identità anche per garantire maggiore credibilità ed efficacia rispetto a una segnalazione anonima.

#### 7.5 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione dei canali di segnalazione interna è affidata all'OdV.

Ricevuta la segnalazione, l'OdV rilascia a SE – entro 7 giorni dalla data di ricezione – l'avviso di ricevimento.

In particolare:

- se la segnalazione avviene tramite portale, tale avviso sarà fornito attraverso lo stesso canale e nella stessa modalità di segnalazione (scritta o orale);
- se la segnalazione avviene in sede di incontro richiesto dal segnalante, l'OdV procederà a inserire direttamente la segnalazione nel portale (avendo cura di precisare che la stessa è stata resa in forma orale mediante incontro con SE) e fornirà a SE il codice per l'accesso alla stessa e alla relativa interlocuzione.


OdV richiede, ove necessario, ulteriori informazioni e mantiene le interlocuzioni con SE.

OdV procede ad una analisi preliminare della segnalazione e:

- nei casi in cui questa attenga a reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 e/o a violazioni del Modello 231, del Codice Etico e delle procedure connesse, la gestisce direttamente;
- nei casi in cui la violazione abbia rilevanza rispetto l'ambito del sistema di Gestione della prevenzione della Corruzione (ISO 37001), l'OdV coinvolge il FCPC, che la gestirà anche secondo le relative procedure;
- nei casi in cui la violazione abbia rilevanza rispetto l'ambito del sistema di Gestione della PDR (UNI 125), RPDR la gestirà anche secondo le relative procedure;
- nei casi in cui la violazione non rientri nelle ipotesi di cui al punto precedente, ma sia rilevante ai sensi del D.Lgs. 24/2023, coinvolge LEG, che ne prende in carico la gestione.

OdV, LEG, FCPC e RPDR, congiuntamente o singolarmente a seconda della fattispecie concreta, garantendo nei confronti della Società l'anonimato e la riservatezza del segnalante e delle informazioni contenute nella segnalazione, svolgono una verifica preliminare circa la sussistenza dei presupposti di fatto e giuridici, nonché la presenza di elementi sufficienti per poter procedere all'accertamento, coinvolgendo se del caso le funzioni aziendali competenti. In tal caso (ovvero, coinvolgimento di altre strutture/funzioni/terzi per lo svolgimento delle attività istruttorie), agli stessi verrà reso noto solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante, del segnalato e degli altri ulteriori soggetti coinvolti nella segnalazione.

I soggetti coinvolti a supporto di OdV, LEG, FCPC e RPDR sono gravati dai medesimi doveri di comportamento volti ad assicurare la riservatezza del segnalante.

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 11 di 14

In caso di segnalazione non rilevante o in assenza di elementi sufficienti per approfondimenti si procede ad archiviazione, informando dell'esito SE.

Se gli elementi sono sufficienti, viene avviata la fase di accertamento, attraverso verifiche mirate che consentano di confermare o meno la veridicità di quanto segnalato, anche tramite interlocuzione con SE. In tale fase, OdV, LEG, FCPC e RPDR, congiuntamente o singolarmente, possono avvalersi anche di figure interne e/o esterne di supporto (a titolo esemplificativo, professionisti/consulenti tecnici) e possono ulteriormente coinvolgere le funzioni aziendali competenti, con le accortezze di cui sopra

Se nel corso dell'accertamento emergono elementi oggettivi comprovanti la mancanza di buona fede da parte del segnalante, ne è data immediata comunicazione al CdA per valutare l'attivazione di eventuali procedure sanzionatorie a carico del segnalante e la segnalazione viene archiviata.

Allo stesso modo, si procede ad archiviazione se la segnalazione risulta infondata.

Ove la segnalazione risulti fondata OdV, LEG, FCPC e RPDR, congiuntamente o singolarmente, ne informa il CdA, affinché la Società adotti le opportune azioni in merito, e/o la competente autorità.

In relazione ai contenuti della segnalazione, OdV, LEG, FCPC e RPDR, congiuntamente o singolarmente, una volta ravvisto il *fumus* della fondatezza della stessa hanno il solo obbligo di coinvolgere il suddetto CdA e/o enti/istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze. Non spetta al soggetto preposto alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società o dall'ente/istituzione esterna ove coinvolti, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti all'interno della Società ovvero della magistratura.

Entro 3 mesi (prorogabili fino a 6 mesi in caso di giustificate e motivate ragioni) dalla data dell'avviso di ricevimento, OdV, LEG, FCPC e RPDR a seconda di chi ha in carico la segnalazione devono fornire riscontro a SE, informandolo del seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, nonché delle indagini e delle eventuali misure adottate.

## 7.6 ARCHIVIAZIONE

Si procede ad archiviazione della segnalazione ricevute nei seguenti casi:


- mancanza di rilevanza ai sensi dell'ambito di applicazione della presente procedura;
- mancanza di elementi sufficienti e circostanziati a supporto della segnalazione;
- la segnalazione risulta infondata, sia in fase di istruttoria sia a conclusione dell'accertamento;
- la segnalazione è stata effettuata in mala fede, ossia nei casi in cui la stessa si sia rivelata priva di fondamento a seguito di analisi preliminare e/o di accertamento e, sempre sulla base di elementi oggettivi, è risultata fatta al solo scopo di arrecare un danno al segnalato, alla Società o altri soggetti interessati dalla segnalazione stessa.

Della archiviazione e dei motivi che l'hanno determinata viene tenuta traccia all'interno del portale WhistleB.

Le segnalazioni vengono conservate per i 5 anni successivi, che decorrono dalla data in cui viene comunicata al segnalante l'esito conclusivo dell'analisi della segnalazione, salvo l'instaurazione di un'azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del segnalato o del segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie. In tal caso, la documentazione e la relativa documentazione dovrà essere conservata fino alla conclusione del procedimento e allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

Le registrazioni delle segnalazioni, eventualmente effettuate con supporto audio in caso di incontro, così come eventuale documentazione scritta, sono conservate in luoghi sicuri e non accessibili a terzi dai soggetti, come sopra individuati, autorizzati alla gestione dei canali di segnalazione.

Le segnalazioni effettuate tramite, o trasposte nel, portale WhistleB rimangono dislocate crittografate in un server olandese di proprietà di Microsoft e cancellate automaticamente decorsi i 5 anni dalla chiusura della relativa pratica.

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 12 di 14

## 7.7 TUTELA DEL SEGNALANTE E DEL SEGNALATO

Come definito nel campo di applicazione della presente procedura, le tutele riconosciute al segnalante si intendono riferite anche al facilitatore, alle persone del medesimo contesto lavorativo che intrattengano con lo stesso segnalante uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi con cui ha un rapporto abituale e corrente nonché agli enti di proprietà del segnalante o per i quali esso lavora o che sono nel medesimo contesto lavorativo.

La tutela 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 selettiva o precontrattuale.

Le tutele nel seguito riportate si applicano quando ricorrono le seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, della denuncia alle autorità o della divulgazione pubblica, il segnalante/denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulla violazione fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione della presente procedura;
- le segnalazioni sono state fatte nel rispetto delle modalità indicate dalla presente procedura a prescindere dai motivi che hanno indotto la persona a segnalare.

La tutela si applica altresì ai casi in cui il segnalante ha effettuato una segnalazione in maniera anonima e successivamente è stato identificato senza esplicito consenso.

Le tutele non sono garantite 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; in tali casi alla persona segnalante o denunciante può essere irrogata una sanzione disciplinare.

## 7.8 RISERVATEZZA

L'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non può essere rivelata, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle legittimate e incaricate a ricevere e gestire la segnalazione.

GEI garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altre persone coinvolte, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Le segnalazioni non vengono utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.


È possibile rivelare l'identità del segnalante solo previo consenso espresso dello stesso e previa comunicazione scritta delle ragioni di tale rivelazione, nei seguenti casi (espressamente previsti dal D.lgs. 24/2023):

- nel procedimento disciplinare, laddove la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto a cui viene contestato l'addebito disciplinare;
- nei procedimenti instaurati in seguito a segnalazioni laddove tale rivelazione sia indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Pertanto, OdV, LEG, FCPC e RPDR garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, se non dove strettamente necessario all'esercizio del potere istruttorio e fatti salvi, ad esempio, i casi in cui: (i) vi sia una espressa previsione normativa o un provvedimento della pubblica autorità che imponga la comunicazione delle generalità del segnalato oppure: (ii) in fase istruttoria – a causa delle caratteristiche delle indagini da svolgere – OdV, LEG, FCPC e RPDR abbiano necessità di comunicare le generalità del segnalato ad altre strutture/funzioni interne/terzi; (iii) sia necessario coinvolgere il responsabile del procedimento disciplinare se la segnalazione è ritenuta fondata affinché siano valutate le opportune azioni disciplinari.

## 7.9 DIVIETO DI RITORSIONE

È, in ogni caso, fatto espresso divieto a qualsiasi funzione aziendale che venga coinvolta o messa a parte della segnalazione e delle conseguenti azioni aziendali di porre in essere atti di ritorsione, diretti o indiretti, anche solo tentati o minacciati, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione che provochino o possano provocare a SE un danno ingiusto. Qualsiasi segnalazione, fondata e/o in buona fede, deve quindi andare immune da procedimenti disciplinari e responsabilità penali,

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 13 di 14

civili e amministrative, comprese responsabilità per diffamazione, calunnia, diritto d'autore e protezione dei dati. Ciò include tutti i tipi di trattamenti dannosi, tra cui:

- 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;
  - k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare
  - l) sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
  - m) 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;
  - n) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
  - o) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
  - p) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici
- e minacce di tali azioni.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ANAC, che informa l'Ispettorato del lavoro competente.

Sono altresì previste misure a tutela del segnalato, che – oltre a quanto sopra già indicato – sarà (ove possibile) coinvolto e avrà la facoltà di difendersi dalle accuse a lui imputate.


## 7.10 SANZIONI DISCIPLINARI

Le tutele previste dal D.lgs. 24/2023 non si applicano quando sia accertata la responsabilità penale o civile di SE per i reati di diffamazione o calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, commessi con dolo o colpa grave. In caso di perdita delle tutele, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro da parte di ANAC.

Nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante si applicano le sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) D.Lgs. 231/01.

Al fine di garantire la buona fede e la ragionevole certezza che l'informazione è vera al momento della segnalazione, nessuna tutela è prevista per le dichiarazioni consapevolmente false. Per il segnalante che agisce con dolo e colpa grave a danno della società e/o di colleghi ovvero effettua segnalazioni con contenuto volutamente falso si applicano le sanzioni previste nel sistema disciplinare aziendale adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), D.Lgs. 231/01, oltre che azioni di responsabilità civile. Resta pertanto valida la responsabilità penale e disciplinare del segnalante dipendente nell'ipotesi di segnalazione effettuata in malafede o con colpa grave, nonché l'obbligo di risarcire (ex art. 2043 del Codice civile) eventuali danni causati dalle citate condotte illecite.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo potrebbero essere previste le seguenti sanzioni in capo al segnalante in caso di negligenza:

	PROCEDURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO 231	
	GESTIONE WHISTLEBLOWING	Rev. 3 del 05/04/2024
		Pagina 14 di 14

- il richiamo verbale, l'ammonizione scritta, la sanzione pecuniaria, la sospensione dal servizio, la revoca dell'incarico per i dirigenti;
- il richiamo verbale, il richiamo scritto, la multa, la sospensione dal servizio, il licenziamento con o senza preavviso per i dipendenti.

Qualsiasi illecito o abuso della presente procedura commesso da soggetti terzi (es. fornitori, consulenti, collaboratori con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali, viene sanzionato secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

## **8 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA**

La presente procedura verrà adottata con delibera del CdA della Società e sarà periodicamente riesaminata ed eventualmente aggiornata al fine di garantirne il costante allineamento alla prassi aziendale e alla normativa di riferimento.

## **9 DIFFUSIONE, INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

La presente procedura è resa accessibile a tutti i destinatari mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale. La Società promuove attività di comunicazione, informazione e formazione rivolta ai potenziali destinatari della procedura, al fine di assicurare la più efficace applicazione della stessa e la più ampia conoscenza della disciplina in materia di segnalazioni, del funzionamento e dell'accesso ai canali interni di, nonché dei provvedimenti applicabili in caso di violazioni.