

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

1. PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della Legge 190 del 6/11/2012 ha inserito all'interno del d.lgs. 165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche") l'articolo 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introducendo nel nostro ordinamento una misura di tutela funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e *mala gestio* nelle amministrazioni pubbliche, che è stata successivamente estesa dal P.N.A. e dalla Determinazione n. 6 del 28/04/2015 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" alle società controllate direttamente o indirettamente dalla Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Il Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva Europea 1937/2019, ha abrogato e modificato la normativa previgente, disciplinando il regime inerente alle segnalazioni di condotte illecite, introducendo una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Infine, il quadro normativo di riferimento è stato completato mediante le Linee Guida ANAC, adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

La società ha recepito tale disposizione normativa, prevedendo l'adozione di misure idonee ad incoraggiare il dipendente e/o i soggetti terzi a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione. La *ratio* della norma è quella di evitare che i soggetti, venuti a conoscenza di condotte illecite, omettano di segnalarle per il timore di subire conseguenze ritorsive.

Le segnalazioni che, sulla base di elementi oggettivi, non risultino rese in buona fede (c.d. *malicious report*) daranno luogo, ove applicabili, a procedimenti sanzionatori previsti dalla legge e dal sistema disciplinare aziendale.

2. DOCUMENTO/I DI RIFERIMENTO

CODICE	TITOLO	RESPONSABILE ARCHIVIAZIONE
-	Piattaforma digitale, accessibile mediante link ad hoc, presente sul sito aziendale per le segnalazioni	GESTORE INTERNO DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMessa DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Decreto Legislativo 24/2023, attuativo della Direttiva Europea 1937/2019 (e la normativa a completamento dello stesso, come riportato in premessa) si ritiene applicabile alla Società, in quanto la stessa rientra nella definizione contenuta nell'art.2 (lettera q), ovvero: *“enti che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato”* ed *“Enti che hanno adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto il numero di 50 lavoratori”*.

A tal fine è stata predisposta la presente procedura volta a disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni da parte dei destinatari sotto descritti, in grado di assicurare la protezione dei dati identificativi e consentire solo nei casi previsti dalla legge che il segnalante possa essere identificato dal destinatario.

La tutela prevista dalla presente procedura non si applica nei casi di segnalazioni che riportino informazioni false rese con dolo o colpa.

Come previsto dalla norma, sono prese in considerazione solamente le segnalazioni inerenti a violazioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni che riguardano:

- a) *“contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante...che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate”*. Di conseguenza, sono escluse quelle segnalazioni su violazioni che riguardano esclusivamente un interesse del segnalante incentrato sul proprio rapporto di lavoro o attinenti al suo rapporto di lavoro con il proprio superiore gerarchico.

Tali violazioni saranno gestite nell'ambito dei processi di gestione del personale, del Regolamento aziendale, del Codice Etico e del CCNL applicato.

- b) Segnalazioni che sono già previste come obbligatorie da altre normative specifiche.
- c) Segnalazioni che riguardano la sicurezza nazionale e la difesa.

Con il termine *“violazione”* si intendono i comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse o l'integrità della Società e sono suddivise nelle seguenti macrocategorie:

- a) Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali.
- b) Categoria inerente al d.lgs. 231/01, a sua volta suddivisa in:
 - condotte illecite rilevanti ai sensi d.lgs. 231/01, da intendersi quale richiamo alle singole fattispecie di reato in esso menzionate.
 - Violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico.
 - Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali, quali: atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea di cui all'art. 325, Trattato sul

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

funzionamento dell'Unione Europea, atti o omissioni riguardanti il mercato interno di cui all'art. 26, par. 2 Trattato.

4. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

La ricezione delle segnalazioni è affidata alle seguenti figure.

- Segnalazioni mediante canale orale (messaggistica vocale su piattaforma online):
 - Il gestore interno delle segnalazioni (costituito da tre figure che attualmente ricoprono la carica di presidente e di membri interni del OdV e che svolgono il ruolo in autonomia ed indipendenza funzionale e gerarchica rispetto a qualsiasi altro ufficio interno alla Società. Gli stessi sono nominati con specifico atto, diverso dall'atto di nomina quali membri dell'ODV) accede e può consultare le segnalazioni effettuate mediante casella vocale.
 - Il referente esterno della piattaforma informatica, i cui compiti e responsabilità sono indicati al paragrafo 7.1.
- Segnalazioni mediante canale scritto informatizzato (piattaforma online):
 - Il gestore interno delle segnalazioni (tre membri dell'ODV nominati con specifico atto, diverso dall'atto di nomina quali membri dell'ODV) accede e può consultare le segnalazioni effettuate mediante casella vocale.
 - Il referente esterno della piattaforma informatica, i cui compiti e responsabilità sono indicati al paragrafo 7.1.

Il flusso viene meglio esplicitato nei paragrafi 7.2 e 7.3

5. DESTINATARI DELLA PROCEDURA

L'ambito soggettivo di applicazione si rivolge a:

- 1) Lavoratori subordinati (includere le prestazioni occasionali), ivi compresi i lavoratori delle Ditte appaltatrici
- 2) Lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società.
- 3) Liberi professionisti e consulenti
- 4) I tirocinanti
- 5) Gli azionisti
- 6) I soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

La tutela accordata dal Decreto, sotto il profilo soggettivo, è da intendersi anche quando il rapporto di giuridico non sia formalmente sussistente. In particolare, si applica anche ai seguenti casi:

- Quando il rapporto di lavoro non è ancora iniziato (es. nella fase di recruiting del personale o in quella precontrattuale)
- Durante il periodo di prova

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

- Successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro (ma, comunque, esclusivamente per fatti appresi durante il rapporto di lavoro).

Infine, l'applicazione riguarda anche i seguenti soggetti:

- 1) I facilitatori, ovvero le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.
- 2) Le persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, che hanno con quest'ultimo un rapporto di parentela entro il quarto grado o uno "stabile legame affettivo".
- 3) I colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto "abituale o corrente".

Relativamente al "contesto lavorativo", si fa riferimento alla definizione riportata nell'articolo 2, lettera i) del Decreto, in cui si riporta che il contesto lavorativo è costituito dall'insieme di "attività lavorative o professionali, presenti o passate". Essendo fatto riferimento anche al termine "passate", si ritiene inclusa anche la categoria di "ex-colleghi", laddove supportino il segnalante.

6. AMMISSIBILITA' DELLA SEGNALAZIONE

Ai fini dell'ammissibilità della segnalazione, è necessario che nella stessa, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Alla luce di queste indicazioni, la segnalazione può, quindi, essere ritenuta inammissibile per:

- mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentirne la comprensione ai gestori della segnalazione;
- produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Nel caso in cui la segnalazione risulti improcedibile o inammissibile, il gestore interno della segnalazione procede all'archiviazione, garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto.

Per quanto riguarda le segnalazioni anonime, qualora le stesse risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, possono essere equiparate dall'impresa alle segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, le segnalazioni anonime dovranno essere registrate dal gestore interno delle segnalazioni e la documentazione ricevuta dovrà essere conservata.

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

7. CANALI DI SEGNALAZIONE

L'art. 4 del Decreto dispone che La Società debba rendere attivi i propri canali di segnalazione.

Tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e del segnalato, così come il contenuto della segnalazione.

I canali esistenti, quindi, devono essere più di uno (il Decreto utilizza la parola "canali" coniugato al plurale).

Per tale motivazione, la società rende disponibili un canale di segnalazione scritto, mediante piattaforma online ed un canale di segnalazione vocale, sempre su piattaforma online, ma rappresentato da messaggistica vocale.

Al fine di sensibilizzare i dipendenti, la Società invia a tutto il personale, con cadenza periodica, una comunicazione specifica in cui sono illustrate la finalità dell'istituto del "whistleblowing" e la procedura per il suo utilizzo, oltre a prevedere una specifica formazione, in caso di assunzione.

Il gestore interno delle segnalazioni trasmette periodicamente all'ODV un report contenente il numero di segnalazioni (sia scritte che orali) ricevute ed il loro stato di avanzamento.

In particolare, qualora l'OdV non sia individuato come gestore dovrà ricevere:

- immediata informativa su segnalazioni rilevanti in termini 231 affinché, nell'esercizio della sua attività di vigilanza, possa condividere le proprie eventuali osservazioni e partecipare all'istruttoria o comunque seguirne l'andamento;
- un aggiornamento semestrale sull'attività complessiva di gestione delle segnalazioni, anche non 231, al fine di verificare il funzionamento del sistema whistleblowing e proporre all'ente eventuali necessità di suo miglioramento.

Infine, l'ODV rende conto, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento al Consiglio di Amministrazione, all'interno del report periodico trasmesso allo stesso.

7.1 COMPETENZE E RESPONSABILITA'

Il fornitore esterno ha esclusivamente l'onere della messa a disposizione della Società di una piattaforma on-line, mediante la quale il gestore interno delle segnalazioni possa accedere alle segnalazioni scritte (informatiche) e alle segnalazioni effettuate tramite casella vocale.

La responsabilità inerente al fornitore esterno è quella di garantire il funzionamento della piattaforma on-line.

Il gestore interno delle segnalazioni risponde della fase di consultazione delle segnalazioni, di accertamento delle stesse, di riscontro al segnalante, di archiviazione della segnalazione per infondatezza.

Inoltre, in caso di segnalazione ritenuta fondata, ha la responsabilità di relazionarsi con gli organi/funzioni interne aziendali affinché si adottino i necessari adempimenti.

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

7.2 CANALE DI SEGNALAZIONE VOCALE

La segnalazione, effettuata mediante il canale vocale, deve avvenire mediante la piattaforma digitale, accessibile mediante l'apposito link, riportato sia sul sito www.grupposapir.it, all'interno della sezione "Download documenti – Whistleblowing".

Attraverso il predetto percorso, è possibile accedere ad una piattaforma specifica per le segnalazioni whistleblowing, fornita e gestita da una società di consulenza esterna; la stessa garantisce la riservatezza, così come previsto dal d.lgs.24/2023.

All'interno della piattaforma, il segnalante ha la possibilità di rilasciare un messaggio vocale, contenente la segnalazione, mediante una casella vocale di registrazione.

La segnalazione verrà quindi registrata, salvata e conservata all'interno della piattaforma.

Tale piattaforma è monitorata e gestita dal gestore esterno della piattaforma, il quale:

- Invia, entro 7 giorni dalla segnalazione, al soggetto che effettua la stessa, una notifica di ricezione della segnalazione stessa.
- entro 5 giorni lavorativi dalla notifica di ricezione al Segnalante, mette a disposizione del gestore interno delle segnalazioni, la segnalazione integrale, così che il gestore interno delle segnalazioni possa accedere alla casella vocale ed ascoltare la segnalazione.

Il gestore interno delle segnalazioni, sulla base della tipologia di segnalazione ricevuta, si confronterà con i referenti interni (funzionali aziendali eventualmente attinenti alla segnalazione) al fine di comprendere la veridicità di quanto segnalato, ma sempre nel rispetto della riservatezza del segnalatore.

Infine, mediante il sistema di comunicazione previsto dalla piattaforma, il gestore interno delle segnalazioni invia un feedback al segnalante, entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, indicando:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

7.3 CANALE DI SEGNALAZIONE INFORMATIZZATO

La segnalazione, effettuata mediante il canale informatizzato, avviene mediante l'apposito link, riportato sia sul sito www.grupposapir.it, all'interno della sezione "Download documenti – Whistleblowing".

Attraverso il predetto percorso, è possibile accedere ad una piattaforma specifica per le segnalazioni whistleblowing, fornita e gestita da una società di consulenza esterna formalmente incaricata dalla Società; la stessa garantisce la riservatezza, così come previsto dal d.lgs.24/2023.

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

Tale piattaforma è monitorata e gestita dal gestore esterno della piattaforma, il quale:

- Invia, entro 7 giorni dalla segnalazione, al soggetto che effettua la stessa, una notifica di ricezione della segnalazione stessa.
- entro 5 giorni lavorativi dalla notifica di ricezione al Segnalante, mette a disposizione del gestore interno delle segnalazioni, la segnalazione integrale ed un documento riepilogativo, contenente le seguenti informazioni:
 - una sintesi della segnalazione comprensiva della data, ora e della modalità con cui la stessa è stata trasmessa, nonché della data di invio della notifica di ricezione al Segnalante;
 - oggetto della segnalazione rispetto agli ambiti di applicazione stabiliti dal Decreto;
 - presenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi previsti dal Decreto;
 - informazioni sulle caratteristiche della segnalazione in termini di chiarezza, specificità e presenza di elementi a supporto dei fatti o condotte segnalate;
 - in caso di segnalazioni anonime, informazioni sulla documentazione allegata e la presenza di elementi che le rendano puntuali e circostanziate;
 - informazioni sulla possibilità di un ulteriore contatto con il Segnalante (tramite la piattaforma, e-mail o telefono) e indicazioni su potenziali informazioni aggiuntive da richiedere al Segnalante in merito agli eventi/condotte segnalate.

Il gestore interno delle segnalazioni, sulla base della tipologia di segnalazione ricevuta, si confronterà con i referenti interni (funzionali aziendali eventualmente attinenti alla segnalazione) al fine di comprendere la veridicità di quanto segnalato, ma sempre nel rispetto della riservatezza del segnalatore.

Infine, mediante il sistema di comunicazione previsto dalla piattaforma, il gestore interno delle segnalazioni invia un feedback al segnalante, entro 3 mesi dalla ricezione della segnalazione, indicando:

- l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

8. ATTIVITÀ DI VERIFICA DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni ricevute, che esulano dalle casistiche o dagli elementi minimi previsti dal d.lgs. 24/2023, vengono filtrate dal gestore interno delle segnalazioni.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al gestore interno delle segnalazioni, che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'eventuale audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

A tal fine, il gestore interno delle segnalazioni può avvalersi del supporto e della collaborazione delle figure aziendali preposte (in base alla tipologia di segnalazione ricevuta).

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, gestore interno delle segnalazioni, in relazione alla natura della violazione, provvederà a comunicare l'esito dell'accertamento agli organi competenti della Società, affinché provvedano all'adozione dei provvedimenti gestionali di loro competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

Nel caso in cui, invece, il gestore interno delle segnalazioni, espletata l'attività di verifica, ritenga sulla base di dati circostanziati che la segnalazione sia infondata ma resa in buona fede, provvederà ad archivarla motivandone le ragioni con apposito verbale.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni (e la relativa documentazione) sono conservate all'interno della piattaforma online, per il tempo necessario a concludere il trattamento della segnalazione e, in ogni caso, non oltre i 5 anni, decorrenti dalla data di comunicazione del feedback finale inerente alla segnalazione.

10. TUTELA DEL SEGNALANTE

10.1 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante o qualsiasi altra informazione da cui la stessa può essere evinta, non possono essere rivelate senza il consenso dello stesso, a persone diverse da quelle individuate dalla presente procedura per il ricevimento/gestione delle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Deve essere dato avviso alla persona segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

10.2 DIVIETO DI RITORSIONE

Nei confronti del Segnalante non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, per motivi collegati alla segnalazione.

L'art. 17 del Decreto elenca alcune fattispecie che costituiscono ritorsioni.

11. SANZIONI

L'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

	SEGNALAZIONE ILLECITI - WHISTLEBLOWER		
	PROCEDURA EMESSA DAL DIRETTORE QUALITÀ E SICUREZZA QUALE PARTE INTEGRANTE DEL SISTEMA DI GESTIONE	PROCEDURA APPROVATA DALL'ALTA DIREZIONE E VISIONATA DAL OdV QUALE PARTE INTEGRANTE DEL MOG 231/01	P.231.14 Rev. 02 06/12/2023

- Da 10.000,00 Euro a 50.000,00 Euro nel caso in cui venga accertato il compimento di 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 del segnalante (previsto dall'art. 12 del Decreto).
- Da 10.000,00 Euro a 50.000,00 Euro quando accerta che non sono stati istituiti i canali di segnalazione, che non sono in essere procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o che tali procedure non sono conformi a quanto previsto dal Decreto (rif. Artt. 4-5 del Decreto) o quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni.
- Da 500 a 2.500,00 Euro se il segnalante compie reati di diffamazione o calunnia (art. 16, comma 3 del Decreto), salvo che lo stesso, sia stato condannato anche in primo grado per i medesimi reati.
- La Società provvede ad applicare la sanzione disciplinare ex. art.16, comma 3 del Decreto nei casi ivi indicati.

Anche la Società, inoltre, nei casi sopra riportati, applica le sanzioni disciplinari previste dal D.lgs. 231/01.