

### **1. SCOPO E FINALITÀ**

La presente procedura è volta a fornire indicazioni operative in merito:

- i)** all'effettuazione di segnalazioni di irregolarità che possono ledere l'interesse pubblico o l'integrità di Cospe S.r.l. (di seguito anche solo la "**Società**");
- ii)** all'istituzione di un canale di segnalazione interno mediante il quale le segnalazioni di irregolarità di cui al precedente punto i) possono essere portate a conoscenza della Società;
- iii)** al seguito da dare alle segnalazioni di irregolarità ricevute dalla Società in conformità alla procedura stessa;
- iv)** alle forme di tutela che sono riconosciute sia al soggetto che effettua la segnalazione, sia a soggetti diversi da quest'ultimo.

### **2. DEFINIZIONI**

Nella presente procedura i termini e le espressioni di seguito elencati, quando riportati in maiuscolo, hanno il seguente significato:

- a) **Allegato**: un documento allegato alla presente procedura;
- b) **Canale di Segnalazione Interna**: il canale di segnalazione istituito dalla Società ai sensi del decreto legislativo 2023, n. 24, e dell'articolo 6, comma 2-*bis*, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, così come disciplinato nella presente procedura e, in particolare, nei successivi Paragrafi 5, 6 e 7;
- c) **Collaboratore**: la persona fisica legata a Cospe S.r.l. da un rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro coordinate e continuative, prevalentemente personali, anche se non a carattere subordinato;
- d) **Contesto Lavorativo**: le attività lavorative o professionali svolte nell'ambito di uno dei seguenti rapporti:
  - (i) lavoro subordinato;
  - (ii) rapporto di collaborazione che si concreta in prestazioni di lavoro coordinate e continuative, prevalentemente personali, anche se non a carattere subordinato, a prescindere dalla tipologia contrattuale prevista e dal livello funzionale ricoperto;
  - (iii) lavoro autonomo;
  - (iv) lavoro prestato nell'ambito della fornitura di beni o servizi o di realizzazione di opere;
  - (v) esercizio della libera professione e prestazione di consulenza;
  - (vi) volontariato o tirocinio (con o senza retribuzione);
  - (vii) esercizio, anche in via di fatto, di funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza;
  - (viii) esercizio dei diritti di socio;
- e) **Decreto Legislativo 231/2001**: il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e sue successive modifiche ed integrazioni;
- f) **Decreto Legislativo 24/2023**: il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, con il quale è stata data attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;

## **Procedura Whistleblowing**

- g) **Dipendente:** una persona fisica legata a Cospe S.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato *ex* articolo 2094 c.c., a prescindere dal tipo di contratto di lavoro e dal livello funzionale ricoperto;
- h) **Facilitatore:** una persona fisica che presta assistenza a una persona che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo Contesto Lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- i) **Garante Privacy:** l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali;
- j) **Informazioni sulle Violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti una Violazione, come di seguito definita al successivo punto gg);
- k) **Lavoratore Autonomo:** il lavoratore autonomo, con il quale Cospe S.r.l. ha concluso un contratto d'opera ai sensi dell'articolo 2222 c.c. o un contratto di prestazione d'opera intellettuale ai sensi dell'articolo 2229 c.c., nonché gli agenti persone fisiche con cui Cospe S.r.l. ha concluso un contratto *ex* articolo 1742 c.c.;
- l) **Modello:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Consiglio di Amministrazione di Cospe S.r.l. ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001;
- m) **Normativa Privacy:** il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio ("GDPR"), il Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e ss.mm.ii. ("Codice Privacy"), nonché i provvedimenti del Garante Privacy di volta in volta applicabili;
- n) **Organismo di Vigilanza:** l'organismo di vigilanza di Cospe S.r.l. istituito in base alle previsioni del Modello;
- o) **Organi Sociali:** l'Organo Amministrativo e, laddove nominato, l'Organo di Controllo;
- p) **Organo Amministrativo:** l'amministratore unico della Società o, nel caso in cui l'amministrazione sia affidata a più persone, il consiglio di amministrazione della Società o, se quest'ultimo non è stato nominato, gli amministratori della Società;
- q) **Organo di Controllo:** l'organo di controllo della Società nominato ai sensi dell'articolo 2477 c.c.;
- r) **Paragrafo:** un paragrafo della presente procedura;
- s) **Persona Coinvolta:** la persona fisica o la persona giuridica menzionata in una segnalazione avente ad oggetto Informazioni sulle Violazioni, come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;
- t) **Persona Segnalante:** la persona fisica che, essendo legittimata ai sensi della presente procedura, ha presentato una segnalazione avente ad oggetto Informazioni sulle Violazioni;
- u) **Punto di Contatto WB:** il punto di contatto, disciplinato dal successivo Paragrafo 5, che ha il compito di ricevere e di dare seguito alle segnalazioni aventi ad oggetto Informazioni sulle Violazioni;
- v) **Riscontro:** la comunicazione alla persona che ha presentato una segnalazione contenente Informazioni sulle Violazioni in merito al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione;
- w) **Ritorsione:** qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. In via esemplificativa configura un atto ritorsivo:
  - (i) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
  - (ii) la retrocessione di grado o la mancata promozione;

## ***Procedura Whistleblowing***

- (iii) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- (iv) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- (v) le note di merito negative o le referenze negative;
- (vi) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- (vii) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- (viii) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- (ix) 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;
- (x) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- (xi) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- (xii) 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;
- (xiii) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- (xiv) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- (xv) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;
- x) **Segnalazione:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle Violazioni;
- y) **Segnalazione Anonima:** la Segnalazione che non riporta alcuna indicazione relativa all'identità della persona che effettua la Segnalazione;
- z) **Segnalazione Esterna:** la Segnalazione effettuata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nei casi previsti dall'articolo 7 del Decreto Legislativo 24/2023;
- aa) **Segnalazione Interna:** la Segnalazione effettuata per il tramite del Canale di Segnalazione Interna;
- bb) **Seguito:** l'azione intrapresa per valutare la sussistenza dei fatti oggetto di una Segnalazione, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- cc) **Società:** Cospe S.r.l.;
- dd) **Soggetto Legittimato:** chiunque sia legittimato ai sensi del successivo Paragrafo 3 a presentare una Segnalazione ai sensi della (e con le modalità previste dalla) presente procedura;
- ee) **Soggetti Tutelati diversi dalla Persona Segnalante:** le seguenti persone e/o enti alle quali sono applicabili le misure di protezione previste dalla presente procedura al ricorrere delle condizioni da quest'ultima individuate:
  - (i) i Facilitatori;
  - (ii) le persone del medesimo Contesto Lavorativo della Persona Segnalante e che sono legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
  - (iii) i colleghi di lavoro della Persona Segnalante, che lavorano nel medesimo Contesto Lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
  - (iv) gli enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali essa lavora, nonché gli enti che operano nel medesimo Contesto Lavorativo delle predette persone;

## ***Procedura Whistleblowing***

- ff) **Sottoparagrafo:** un sottoparagrafo della presente procedura;
- gg) **Violazione:** un comportamento, atto od omissione che può essere oggetto di una Segnalazione in base a quanto stabilito nel successivo Paragrafo 4.

I termini sopra definiti al singolare o al plurale comprendono, laddove il contesto della frase lo richieda, anche i plurali e viceversa.

### **3. SOGGETTI LEGITTIMATI A EFFETTUARE UNA SEGNALAZIONE**

1. Possono effettuare una Segnalazione ai sensi della presente procedura:

- a) i Dipendenti;
- b) i Collaboratori;
- c) i Lavoratori Autonomi;
- d) i lavoratori e i collaboratori di terzi che forniscono alla Società beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- e) i liberi professionisti e i consulenti;
- f) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- g) i soci della Società e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, ivi compresi i componenti degli Organi Sociali, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

### **4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

1. Possono essere oggetto di una Segnalazione comportamenti, atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o della Società e che consistono in:

- 1) una condotta illecita rilevante ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o in una violazione del Modello, che non rientra in alcuno dei successivi numeri 2, 3), 4), e 5);
- 2) un illecito che rientra nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'Allegato n. 1 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, relativi ai seguenti settori:
  - (i) appalti pubblici;
  - (ii) servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
  - (iii) sicurezza e conformità dei prodotti;
  - (iv) sicurezza dei trasporti;
  - (v) tutela dell'ambiente;
  - (vi) radioprotezione e sicurezza nucleare;
  - (vii) sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali;
  - (viii) salute pubblica;
  - (ix) protezione dei consumatori;
  - (x) tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 3) un atto o un'omissione che lede gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- 4) un atto o un'omissione riguardante il mercato interno dell'Unione Europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché

## **Procedura Whistleblowing**

le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

5) un atto o un comportamento che vanifica l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri 2, 3) e 4).

Possono, quindi, essere comunicate ai sensi della presente procedura, in via meramente esemplificativa e non esaustiva:

- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- false dichiarazioni;
- violazioni delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- furto di beni di proprietà della Società;
- appropriazione indebita di denaro, valori, forniture appartenenti alla Società;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (*ex*: rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze al lavoro;
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato, sia che si tratti di informazioni di proprietà della Società che appartenenti a terzi (*ex*: *competitor*);
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio;
- violazioni delle norme del regolamento (UE) n. 596/2014 (*market abuse*), quali la comunicazione illecita di informazioni privilegiate e la manipolazione del mercato e altre irregolarità nei servizi e nelle attività di investimento;
- frodi informatiche;
- attività corruttive sia attive che passive di soggetti pubblici o privati;
- violazioni delle disposizioni normative in tema di sicurezza e conformità dei prodotti;
- altre fattispecie che possono costituire violazione delle norme disciplinanti l'attività specifica del settore di *business* della Società.

**2.** La Segnalazione non può avere ad oggetto 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.

**3.** La Segnalazione non può essere effettuata nei casi in cui non trovino applicazione le disposizioni del Decreto Legislativo 24/2023.

## **5. PUNTO DI CONTATTO WB**

**1.** Le Segnalazioni devono essere effettuate al Punto di Contatto WB, utilizzando le modalità di cui

## ***Procedura Whistleblowing***

al successivo Paragrafo 6.

**2.** Fatto salvo quanto precisato nel successivo Sottoparagrafo 5.5, il Punto di Contatto WB è l'Organismo di Vigilanza.

**3.** I componenti del Punto di Contatto WB devono essere specificamente formati per la gestione del Canale Interno di Segnalazione. Qualora il Punto di Contatto WB fosse composto da più componenti essi individuano chi tra loro è incaricato di ricevere eventuali Segnalazioni effettuate telefonicamente ai sensi del successivo Sottoparagrafo 6.5.

**4.** Se L'Organismo di Vigilanza è composto da più componenti ciascuno di essi ha il dovere di informare tempestivamente per iscritto il presidente dell'Organismo di Vigilanza laddove ritenga di trovarsi, con riferimento ad una Segnalazione, anche potenzialmente in una situazione di conflitto d'interessi. È compito del presidente dell'Organismo di Vigilanza (o del componente dell'Organismo di Vigilanza, nel caso di composizione monocratica) comunicare tempestivamente all'Organo Amministrativo eventuali situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, in cui possa trovarsi un componente dell'Organismo di Vigilanza.

**5.** Nel caso in cui un componente dell'Organismo di Vigilanza si trovi con riferimento ad una Segnalazione in una situazione di conflitto d'interessi i compiti del Punto di Contatto WB sono svolti dal soggetto o dai soggetti indicati dall'Organo Amministrativo, previo parere favorevole dell'Organo di Controllo laddove nominato. Il soggetto o i soggetti indicati dall'Organo Amministrativo provvedono, laddove necessario, a contattare immediatamente il gestore della piattaforma WB indicata nell'Allegato n. 2 al fine di concordare le misure necessarie per assicurare che la Segnalazione sia gestita in piena conformità alle previsioni della presente procedura.

**6.** Al Punto di Contatto WB sono attribuiti i seguenti compiti che devono essere svolti diligentemente e nel pieno rispetto delle disposizioni stabilite dalla presente procedura:

- a) ricevere le Segnalazioni;
- b) rilasciare, laddove possibile, alla Persona Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- c) mantenere, laddove possibile, le interlocuzioni con la Persona Segnalante e richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni delle informazioni comunicate dalla Persona Segnalante con la Segnalazione, nonché – se del caso – l'indicazione di altri soggetti che potrebbero beneficiare delle misure di protezione per effetto dei rapporti che hanno con la Persona Segnalante;
- d) provvedere a dare Seguito alle Segnalazioni ricevute, in conformità a quanto previsto nel successivo Paragrafo 10;
- e) fornire tempestivamente alla Persona Segnalante un Riscontro e, in ogni caso, entro 3 (tre) mesi dalla data della comunicazione alla Persona Segnalante dell'avviso di ricevimento della Segnalazione di cui al punto b) che precede o, laddove tale avviso non sia stato rilasciato, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla data di presentazione della Segnalazione;
- f) sensibilizzare, anche attraverso le attività di formazione e informazione di cui al successivo Paragrafo 13, i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di Segnalazione, al fine di garantire

## ***Procedura Whistleblowing***

una gestione consapevole, accurata e professionale delle Segnalazioni;

- g) assicurare che siano adempiuti gli obblighi di formazione e informazione previsti dal successivo Paragrafo 13, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- h) formulare eventuali proposte di modifica della presente procedura.

**6.** Nel caso in cui una Segnalazione dovesse essere ricevuta da soggetti diversi dal Punto di Contatto WB, chi ha ricevuto la Segnalazione è tenuto a:

- (i) osservare il dovere di riservatezza di cui al successivo Paragrafo 8, nonché le disposizioni in tema di trattamento dei dati stabilite nel successivo Paragrafo 11;
- (ii) trasmettere la Segnalazione, entro sette giorni dal suo ricevimento, al Punto di Contatto WB, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

### **6. MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE**

**1.** I Soggetti Legittimati possono effettuare una Segnalazione al Punto di Contatto WB con le seguenti modalità:

- in forma orale, oppure
- in forma scritta, anche con modalità informatiche.

La Segnalazione deve contenere le informazioni indicate nel successivo Paragrafo 7.

**2.** Le Segnalazioni in forma orale possono essere effettuate al Punto di Contatto WB:

- 1) su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto, oppure
- 2) attraverso apposita linea telefonica dedicata, chiamando il numero indicato nell'Allegato n. 2, se la Persona Segnalante acconsente alla registrazione della telefonata.

**3.** Le Segnalazioni in forma scritta possono essere effettuate:

- a) mediante l'apposita piattaforma WB indicata nell'Allegato n. 2;
- b) tramite posta ordinaria all'indirizzo indicato nell'Allegato n. 2.

**4.** Se la Persona Segnalante ha intenzione di effettuare la Segnalazione nel corso di un incontro con i componenti del Punto di Contatto WB la richiesta di incontro può essere trasmessa al Punto di Contatto WB attraverso la linea telefonica di cui al precedente Sottoparagrafo 6.3, punto 2), o l'invio di una e-mail all'indirizzo di posta elettronica riportato nell'Allegato n. 2. L'incontro diretto con la Persona Segnalante deve essere fissato dal Punto di Contatto WB entro un termine ragionevole.

**5.** Le Segnalazioni effettuate attraverso la linea telefonica dedicata sono ricevute dalla persona individuata ai sensi del precedente Sottoparagrafo 5.3, che è tenuto a:

- a. comunicare la propria identità alla Persona Segnalante prima di acquisire qualsiasi tipo di informazione da quest'ultima, in modo da consentire alla Persona Segnalante di valutare se ritiene che la persona designata a ricevere la Segnalazione possa trovarsi in una situazione di conflitto di interessi e possa, quindi, decidere se proseguire o meno nell'effettuare la Segnalazione o se ritiene, invece, più opportuno terminare la telefonata e utilizzare un'altra delle modalità previste dalla presente Procedura per effettuare la Segnalazione;
- b. richiedere, nel caso in cui – una volta fatta la comunicazione di cui al punto a) che precede – la Persona Segnalante decida di continuare la conversazione telefonica, le informazioni in merito all'identità della Persona Segnalante solo e soltanto dopo aver ricevuto le informazioni sul fatto oggetto della Segnalazione e avere – a propria volta – verificato di non trovarsi in una

## ***Procedura Whistleblowing***

situazione di conflitto di interessi. Nell'eventualità in cui ritenga di trovarsi, anche solo potenzialmente, in una situazione di conflitto di interessi il componente del Punto di Contatto WB invita la Persona Segnalante a fare la Segnalazione utilizzando un'altra delle modalità previste dalla presente Procedura e provvede ad effettuare la comunicazione al presidente dell'Organismo di Vigilanza prevista dal precedente Sottoparagrafo 5.4 con le modalità ivi indicate.

**6.** La Segnalazione mediante la piattaforma WB va fatta secondo quanto precisato nell'Allegato n. 2 e laddove uno o più componenti dell'Organismo di Vigilanza si dovessero trovare con riferimento a tale Segnalazione in una situazione di conflitto di interessi, è fatto loro divieto di continuare ad accedere alla piattaforma finché non sono state assunte le misure di cui al precedente Sottoparagrafo 5.5.

**7.** Se la Persona Segnalante effettua la Segnalazione tramite posta ordinaria, al fine di assicurare maggiormente la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, la Segnalazione può essere inserita in due buste chiuse: nella prima busta va inserita la sezione I del modulo riportato nell'Allegato n. 3, contenente i dati identificativi della Persona Segnalante unitamente alla fotocopia del suo documento di riconoscimento; nella seconda busta va inserita la sezione II del modulo riportato nell'Allegato n. 3 contenente i dati relativi alla Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi della Persona Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe le buste potranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Punto di Contatto WB". Il plico deve essere trasmesso dalla Reception, senza ritardo, al Punto di Contatto WB e, fino al momento in cui il plico è consegnato al Punto di Contatto WB:

- a) il plico deve essere conservato in armadio chiuso a chiave e non può essere aperto;
- b) non possono essere eseguite delle copie (*ex.*: fotostatiche o scansioni) dei documenti ivi contenuti;
- c) gli eventuali dati identificativi del mittente non vengono in alcun caso riportati in alcun registro o in qualsiasi altro documento in qualche modo correlabile alla Segnalazione.

L'Organismo di Vigilanza può aprire la busta contenente i dati identificativi della Persona Segnalante solo se è stato previamente verificato che, con riferimento al contenuto della Segnalazione, nessuno dei suoi componenti si trova in una situazione di conflitto di interessi.

Una volta verificato che nessuno dei componenti del Punto di Contatto WB si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Punto di Contatto WB provvede a richiedere alla Persona Segnalante, che non ha effettuato una Segnalazione Anonima, di sottoscrivere la Sezione II del modulo inviato.

## **7. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

**1.** La Segnalazione deve essere, per quanto possibile, documentata e circostanziata, in modo da consentire l'acquisizione di elementi utili al fine di effettuare un'appropriata attività di analisi e verifica in ordine alla fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione. È particolarmente utile che la Segnalazione riporti, ove conosciute dal Segnalante, le seguenti informazioni:

- (i) l'identità del Segnalante che non ritenga di effettuare una Segnalazione Anonima e il relativo Contesto Lavorativo;
- (ii) una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;

## ***Procedura Whistleblowing***

- (iii) la data e il luogo, se conosciuti, in cui il fatto segnalato si è verificato;
- (iv) i nominativi e il ruolo delle persone coinvolte o gli elementi che possano consentirne l'identificazione;
- (v) i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- (vi) il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- (vii) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- (viii) nel caso di comunicazione mediante invio cartaceo, l'indicazione di una casella di posta elettronica o di un indirizzo cui possano essere inviati documenti, quali l'avviso di ricevimento della Segnalazione di cui al punto b) del precedente Sottoparagrafo 5.6, la comunicazione del Riscontro di cui al punto e) del precedente Sottoparagrafo 5.6 o eventuali richieste di chiarimenti.

Se la Segnalazione è effettuata mediante posta ordinaria deve essere utilizzato il modello riportato nell'Allegato n. 3.

**2.** La Segnalazione deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti.

**3.** Non è consentita la presentazione di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti che riguardano la sfera privata delle Persone Coinvolte, ad esempio riferite ad orientamenti sessuali, religiosi o politici, e che non abbiano alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività da esse svolta in ambito aziendale.

**4.** Non è necessario che la Persona Segnalante abbia certezza che le informazioni riportate nella Segnalazione siano effettivamente vere, essendo sufficiente che abbia avuto fondati motivi di ritenere che tali informazioni fossero vere al momento della Segnalazione.

**5.** Sono ammesse Segnalazioni Anonime, fermo tuttavia restando che la mancata indicazione dell'identità della Persona Segnalante non consente di verificare la legittimazione del soggetto che effettua la Segnalazione, né di effettuare a quest'ultima le comunicazioni previste dalla presente procedura. L'anonimato potrebbe, inoltre, rendere meno approfondita la fase di verifica della fondatezza della Segnalazione stessa nei casi in cui non sia possibile contattare la Persona Segnalante.

### **8. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA**

**1.** Fatti salvi i casi in cui la comunicazione o la rivelazione è prevista da disposizioni normative inderogabili, l'identità della Persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere comunicate o rivelate, senza il consenso espresso della Persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare Seguito alle Segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati personali.

**2.** Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato a seguito della Segnalazione l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se

## ***Procedura Whistleblowing***

conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante risulti indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione può essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare soltanto in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

**3.** Alla Persona Segnalante devono essere comunicate per iscritto dal Punto di Contatto WB le ragioni della rivelazione o comunicazione dei dati riservati a persone diverse da quelle competenti a ricevere le Segnalazioni o a darvi seguito e espressamente autorizzate a trattare tali dati in tutti i casi in cui tale rivelazione o comunicazione è espressamente consentita.

**4.** Anche l'identità delle Persone Coinvolte e delle eventuali altre persone menzionate nella Segnalazione deve essere tutelata fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della Persona Segnalante.

**5.** Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato Seguito alle stesse.

### **9. VALUTAZIONE PRELIMINARE DELLA SEGNALAZIONE**

**1.** Una volta ricevuta la Segnalazione il Punto di Contatto WB verifica se con riguardo al contenuto della stessa vi possono essere situazioni di conflitto di interessi o ragioni di opportunità che richiedono la sostituzione ai sensi del precedente Sottoparagrafo 5.5.

**2.** Completate le verifiche preliminari di cui al Sottoparagrafo 9.1 che precede il Punto di Contatto WB controlla che la Segnalazione presenti i requisiti previsti dalla presente procedura, disponendo direttamente l'archiviazione della Segnalazione nell'eventualità in cui quest'ultima:

- (i) persegua finalità puramente diffamatorie o calunniöse;
- (ii) attenga esclusivamente ad aspetti della vita privata del segnalato, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale di quest'ultimo;
- (iii) abbia un contenuto del tutto generico, tale da non permettere la comprensione dei fatti segnalati.

Il Punto di Contatto WB richiede alla Persona Segnalante, laddove quest'ultima abbia comunicato la propria identità, chiarimenti o precisazioni in merito a quanto segnalato, anche al fine di valutare se procedere all'archiviazione della Segnalazione.

**3.** Entro il termine di 15 (quindici) giorni dalla ricezione della Segnalazione il Punto di Contatto WB decide se archiviare la Segnalazione o se procedere al fine di verificare la fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione. Il predetto termine può essere prolungato, se ricorre un giustificato motivo, di ulteriori 60 (sessanta) giorni, ad esempio nel caso in cui si sia reso necessario richiedere alla Persona Segnalante chiarimenti o precisazioni in merito a quanto segnalato oppure si è resa necessaria la sostituzione di un componente del Punto di Contatto WB.

**4.** Nel caso in cui ritenga di archiviare la Segnalazione il Punto di Contatto WB provvede tempestivamente a redigere una relazione scritta, contenente:

- (i) una descrizione del contenuto della Segnalazione;
- (ii) una descrizione delle eventuali attività di approfondimento svolte e degli elementi raccolti;
- (iii) i motivi che hanno giustificato l'eventuale proroga del termine ai sensi del precedente Sottoparagrafo 9.3;

## ***Procedura Whistleblowing***

(iv) le motivazioni che hanno indotto a concludere in ordine all'archiviazione della Segnalazione. Tale relazione è contestualmente trasmessa per iscritto all'Organo di Controllo, laddove nominato, nonché all'OdV se si è proceduto alla sostituzione di uno o più componenti del Punto di Contatto WB ai sensi del precedente Sottoparagrafo 5.5.

### **10. VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLE CIRCOSTANZE OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE**

**1.** Nel caso in cui ritenga di non dover archiviare la Segnalazione e se quest'ultima ha ad oggetto gravi irregolarità il Punto di Contatto WB ne comunica il contenuto per iscritto all'Organo di Controllo, laddove nominato, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente Paragrafo 8, a meno che la Segnalazione riguardi un componente dell'Organo di Controllo.

**2.** Il Punto di Contatto WB, provvede tempestivamente a:

- (a) valutare, laddove ritenuto opportuno anche con il supporto dei consulenti della Società che si occupano di tematiche di diritto del lavoro, eventuali profili disciplinari connessi con la Segnalazione e le attività da intraprendere al fine di osservare le disposizioni normative e aziendali in tema di sanzioni disciplinari;
- (b) pianificare le attività di verifica in merito alla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione. Tali attività:
  - (i) devono essere svolte nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti;
  - (ii) possono essere svolte, sempre nel rispetto dei principi di cui al punto (i) che precede, con il supporto delle funzioni aziendali o di gruppo competenti e, ove ritenuto opportuno, anche ricorrendo a consulenti esterni specializzati.

**3.** Nel corso dell'attività di verifica il Punto di Contatto WB può procedere, nel rispetto degli obblighi di riservatezza stabiliti dal precedente Paragrafo 8, a richiedere chiarimenti alla Persona Segnalante e ad eventuali altre persone che il Punto di Contatto WB ritiene possano essere a conoscenza di informazioni utili sui fatti oggetto di Segnalazione. La Persona Coinvolta può essere sentita, ovvero – su sua richiesta – deve essere sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti, nel pieno rispetto di quanto previsto nel precedente Sottoparagrafo 8.4. La Persona Coinvolta cui è attribuita la Violazione deve essere sentita nel rispetto delle procedure disciplinari di legge, contratto collettivo o previste dal codice disciplinare aziendale.

**4.** Il termine per la conclusione del procedimento di verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione viene fissato in 90 (novanta) giorni dalla data in cui il Punto di Contatto WB ha ricevuto la Segnalazione. Tale termine può essere prorogato di ulteriori 120 (centoventi) giorni se l'accertamento risulti particolarmente complesso. L'estensione del termine deve essere tempestivamente comunicata per iscritto ai soggetti ai quali la Segnalazione è stata comunicata ai sensi del precedente Sottoparagrafo 10.1.

**5.** Al termine degli accertamenti il Punto di Contatto WB provvede a redigere una relazione delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, individuando le eventuali azioni da avviare a tutela della Società e dandone tempestiva comunicazione per iscritto agli organi o alle funzioni aziendali competenti. La relazione va predisposta anche nel caso in cui dagli accertamenti dovesse risultare

## ***Procedura Whistleblowing***

l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti riportati nella Segnalazione, e il Punto di Contatto WB ritenga, pertanto, di dover archiviare la Segnalazione. La relazione è, in ogni caso, trasmessa all'Organo Amministrativo, all'Organo di Controllo laddove nominato, nonché all'OdV se si è proceduto alla sostituzione di uno o più componenti del Punto di Contatto WB ai sensi del precedente Sottoparagrafo 5.5, salvo che sussista un giustificato motivo per posticiparne la trasmissione.

**6.** Il Punto di Contatto WB comunica alla Persona Segnalante l'esito degli accertamenti.

**7.** Anche al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare Seguito alla Segnalazione, tutte le fasi dell'attività di accertamento devono essere tracciate e archiviate correttamente, tenuto conto anche della modalità con la quale la Segnalazione è stata effettuata, nonché di quanto stabilito nel successivo Paragrafo 12..

### **11. TUTELA DEI DATI PERSONALI**

**1.** I dati personali raccolti nel contesto della Segnalazione o delle attività poste in essere a seguito della Segnalazione devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti di tutti i soggetti interessati e, conseguentemente, nel rispetto della Normativa Privacy e delle disposizioni aziendali tempo per tempo vigenti in materia di protezione dei dati personali.

**2.** In particolare, la Società garantisce che il trattamento dei dati personali sia effettuato nel pieno rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, con particolare riferimento alla riservatezza e alla sicurezza dei dati, assicurando l'osservanza, tra l'altro, delle disposizioni di seguito riportate:

- (i) la Persona Segnalante e le Persone Coinvolte devono essere informate ai sensi e nei limiti della normativa applicabile tempo per tempo vigente;
- (ii) i dati personali raccolti nel contesto della Segnalazione o delle attività poste in essere a seguito della Segnalazione sono trattati solo ed esclusivamente ai fini del corretto adempimento agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 24/2023 e, pertanto, al fine di gestire e dare seguito alle Segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce effettuate da parte dei soggetti tutelati. Fatti salvi i casi espressamente previsti alla luce della normativa tempo per tempo applicabile, tali dati personali non possono essere trattati per finalità diverse;
- (iii) il trattamento può avere ad oggetto i soli dati personali strettamente necessari e pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti, fermo comunque restando che i dati personali che manifestamente non sono utili alla gestione di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente;
- (iv) devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati personali inesatti relativi alla specifica Segnalazione che viene gestita;
- (v) l'esercizio del diritto di accesso ai propri dati personali trattati e degli altri diritti previsti dalla normativa vigente può essere limitato nei soli casi previsti dalla Normativa Privacy e dalla normativa applicabile tempo per tempo vigente. In particolare, ai sensi dell'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, l'esercizio dei diritti potrebbe essere limitato con riferimento ai dati personali trattati nell'ambito della Segnalazione, per il tempo e nei limiti in cui ciò costituisca una misura necessaria e proporzionata, qualora dall'esercizio dei diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla tutela della riservatezza dell'identità della Persona Segnalante. Solo ed

## **Procedura Whistleblowing**

esclusivamente in tali casi non sarà possibile per gli interessati rivolgersi alla Società per l'esercizio dei propri diritti e, in assenza di risposta da parte di quest'ultima, proporre un reclamo al Garante Privacy;

- (vi) i dati personali raccolti nel contesto della Segnalazione o delle attività poste in essere a seguito della Segnalazione sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo strettamente necessario al trattamento della specifica Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione;
- (vii) la Società adotta le misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

**3.** Ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023 e dell'articolo 35 GDPR, la Società predispone una valutazione d'impatto sul trattamento dei dati personali effettuato nel contesto delle Segnalazioni, attraverso cui ha, da un lato, identificato i rischi inerenti ai diritti alle libertà fondamentali degli individui e, dall'altro lato, ha individuato adeguate misure tecniche e organizzative la cui implementazione ha comportato un'adeguata mitigazione di tali rischi, riducendoli a un livello accettabile. Tra le misure tecniche e organizzative implementate dalla Società rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: cifratura dei dati personali, *backup* dei dati, implementazione di sistemi di *disaster recovery*, regolare aggiornamento dei *software*, accesso ai dati sulla base del principio di *need-to-know*, implementazione di *policy* sul trattamento dei dati personali, designazione dei fornitori come responsabili del trattamento e individuazione e istruzione degli incaricati ai sensi degli articoli 29 GDPR e 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

**4.** La Società predispone un'adeguata informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi e per gli effetti degli articoli 13 e 14 GDPR, da fornire alle Persone Segnalanti e alle altre persone coinvolte nel contesto della Segnalazione. L'informativa sul trattamento dei dati personali verrà pubblicata all'interno della piattaforma WB della Società, oltre che resa disponibile, in forma scritta e/o orale, nel contesto degli ulteriori canali di Segnalazione.

### **12. DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLA SEGNALAZIONE E ARCHIVIAZIONE**

**1.** Se per la Segnalazione si utilizza una linea telefonica registrata la Segnalazione, previo consenso della Persona Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

**2.** Quando, su richiesta della Persona Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Punto di Contatto WB, la Segnalazione deve essere documentata, previo consenso della Persona Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona Segnalante può verificarne, rettificarne e confermarne il contenuto mediante la propria sottoscrizione.

**3.** Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della singola Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente Paragrafo 8, nonché della normativa tempo per tempo vigente e delle disposizioni aziendali in materia di trattamenti dei dati personali.

### **13. FORMAZIONE E INFORMAZIONI DA RENDERE PUBBLICHE**

## ***Procedura Whistleblowing***

**1.** Il personale che è coinvolto nell'attività di gestione delle Segnalazioni Interne deve ricevere un'adeguata formazione, avente ad oggetto anche i seguenti temi:

- a) aspetti normativi, che riguardano i principi e le disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 24/2023, con specifico *focus* in merito agli adempimenti che devono essere svolti dal personale cui è affidata la gestione del Canale di Segnalazione Interno, nonché rispetto agli adempimenti in ambito *Data Protection*;
- b) procedure e presupposti: approfondita panoramica delle *policy*, delle procedure e delle modalità operative adottate, anche per prassi, dalla Società per la gestione del Canale di Segnalazione Interno (*ex.*: le fasi di gestione delle Segnalazioni dal momento della ricezione, alla successiva attività di istruttoria e riscontro alla Persona Segnalante);
- c) principi generali di comportamento: al fine di favorire una adeguata comprensione e consapevolezza di alcuni principi generali quali, ad esempio:
  - i) confidenzialità e riservatezza: necessità di applicare opportune misure tecniche e organizzative da parte del personale cui è affidata la gestione delle Segnalazioni, al fine di salvaguardare la confidenzialità delle informazioni durante tutto il processo di gestione delle Segnalazioni;
  - ii) etica ed integrità: promozione di un ambiente etico e integro all'interno della Società, nonché in merito all'importanza di agire con onestà, trasparenza e responsabilità nella gestione delle Segnalazioni;
  - iii) ascolto attivo, competenze comunicative e collaborazione: sensibilizzazione del personale cui è affidata la gestione delle Segnalazioni circa l'ascolto attivo, la comunicazione empatica e la comprensione degli aspetti psicologici connessi alla gestione delle segnalazioni, con particolare riguardo alle interlocuzioni con la Persona Segnalante, nonché in merito alle opportune ed adeguate pratiche di collaborazione in *team* con le altre funzioni aziendali eventualmente coinvolte nella gestione della Segnalazione.

Specifiche e puntuali attività di formazione devono essere organizzate in caso di aggiornamenti normativi o delle procedure aziendali o di gruppo concernenti la gestione del Canale di Segnalazione Interno.

**2.** Deve essere garantita anche un'adeguata formazione di tutto il personale aziendale in merito alle tematiche oggetto della presente procedura, ivi compresa la disciplina sul trattamento dei dati personali, anche al fine di creare un'opportuna consapevolezza circa gli obiettivi e le tutele riconosciute dal Decreto Legislativo 24/2023, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno della Società.

**3.** Al fine di garantire un'adeguata informativa dei soggetti che possono effettuare una Segnalazione devono essere esposte, con le modalità indicate nel successivo Sottoparagrafo 13.4, informazioni chiare relativamente a:

- a) canale, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni Interne;
- b) canale, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni Esterne.

In particolare, devono essere pubblicate almeno le seguenti informazioni:

- i) indicazione dei soggetti legittimati a effettuare Segnalazioni;

## ***Procedura Whistleblowing***

- ii) indicazione dei soggetti che godono delle misure di protezione riconosciute dal Decreto Legislativo 24/2023;
- iii) violazioni che possono essere segnalate;
- iv) presupposti per effettuare una Segnalazione Interna o una Segnalazione Esterna;
- v) indicazioni sul canale di segnalazione implementato dalla Società (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso), nonché quello esterno gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- vi) procedure che la persona segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una Segnalazione (a titolo esemplificativo, gli elementi che la Segnalazione deve contenere);
- vii) individuazione dei soggetti competenti cui è affidata la gestione delle Segnalazioni Interne;
- viii) attività che, una volta correttamente effettuata la Segnalazione, devono essere svolte dal Punto di Contatto WB;
- ix) tutele riconosciute dal Decreto Legislativo 24/2023 alla Persona Segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione ai sensi del decreto stesso;
- x) condizioni al verificarsi delle quali è esclusa la responsabilità della Persona Segnalante (anche in sede penale, civile o amministrativa) ai sensi del Decreto Legislativo 24/2023;
- xi) sistema sanzionatorio adottato dalla Società e da ANAC in caso di violazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 24/2023.

**4.** Le informazioni di cui al precedente Sottoparagrafo 13.3 devono essere:

- (i) esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro;
- (ii) accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico qualificato con la Società rilevante ai fini dell'identificazione del Contesto Lavorativo;
- (iii) pubblicate in una sezione apposita del sito *web* istituzionale della Società, nonché nella piattaforma informatica utilizzabile per le Segnalazioni Interne di cui al precedente Sottoparagrafo 6.3, punto a).

## **14. MISURE DI PROTEZIONE**

**1.** È vietata qualsiasi forma di Ritorsione nei confronti della Persona Segnalante o di un Soggetto Tutelato diverso dalla Persona Segnalante. Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.

**2.** Le Persone Segnalanti e i Soggetti Tutelati diversi dalla Persona Segnalante possono comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le Ritorsioni che ritengono di avere subito.

**3.** Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla presente procedura non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c.

**4.** Le misure di protezione previste nel presente Paragrafo si applicano:

- a) alla Persona Segnalante e ai Soggetti Tutelati diversi dalla Persona Segnalante se al momento della Segnalazione la Persona Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le Informazioni sulle Violazioni segnalate rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente procedura in base a quanto stabilito dal precedente Paragrafo 4. I motivi che hanno indotto la Persona Segnalante ad effettuare la Segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua protezione, fermo comunque restando quanto precisato nel precedente Sottoparagrafo 4.2;

## ***Procedura Whistleblowing***

- b) anche qualora la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:
- (i) quando il rapporto giuridico tra la Società e la Persona Segnalante non è ancora iniziato, se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
  - (ii) durante il periodo di prova;
  - (iii) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le Informazioni sulle Violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;
- c) nei casi di Segnalazione Anonima, se la Persona Segnalante è stata successivamente identificata e ha subito Ritorsioni.

**5.** Le tutele previste nel presente Paragrafo non si applicano se nei confronti della Persona Segnalante è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

### **15. RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA SEGNALANTE**

**1.** La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità della Persona Segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'articolo 2043 c.c., nonché delle disposizioni contenute nel successivo Paragrafo 16.

### **16. SANZIONI DISCIPLINARI**

**1.** La presente procedura costituisce parte integrante del codice disciplinare vigente in azienda, ferma restando ogni eventuale ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. La violazione o la mancata applicazione delle previsioni della presente procedura e, in particolare, in via esemplificativa:

- (i) la violazione o mancata applicazione delle misure di tutela del Segnalante, ivi compreso l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità di quest'ultimo, la commissione di atti di Ritorsione;
- (ii) l'effettuazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelino infondate;
- (iii) i comportamenti o le condotte omissive volte a ostacolare l'effettuazione di una Segnalazione o l'attività del Punto di Contatto WB volta a dare seguito a una Segnalazione;

possono costituire rilevante inadempimento degli obblighi di cui al contratto, integrare un illecito disciplinare e, pertanto, comportare – in ragione della gravità dei fatti – anche l'applicazione delle sanzioni previste dal codice disciplinare tempo per tempo vigente in azienda.