

Sede legale e operativa: Via Leonardo da Vinci n. 5, 27036 Mortara (PV)

Codice Fiscale 01669490037 - Partita IVA 01842120188

Tel + 39 0384 295237 Email: sipol@sipol.com

 <https://www.sipol.com>

Procedura Whistleblowing

- ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24 -

INDICE REVISIONI

Ver.	Data	Approvazione	Breve descrizione revisione
<i>Prima edizione</i>	15/12/2023	AD	Prima adozione Procedura Whistleblowing
2	11/04/2024	AD	Aggiunta "Formazione e Informazione"
3			

Sommario

GLOSSARIO	3
1. PREMESSA	5
2. DESTINATARI	5
3. SCOPO	6
4. RIFERIMENTI	6
4.1 Riferimenti normativi esterni	6
4.2 Riferimenti normativi interni	6
5. CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA: L' OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI	6
6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE	8
6.1 Segnalazioni anonime	8
7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ	8
7.1 Destinatario della Segnalazione	8
7.2 La trasmissione della Segnalazione	9
7.3 La registrazione della Segnalazione	10
7.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione	10
7.5 L'esecuzione dell'istruttoria	11
7.6 Reporting	12
7.7 Azioni correttive: il monitoraggio	12
7.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione	13
7.9 Controlli periodici	13
8. GARANZIE E TUTELE	13
8.1 La tutela dell'identità del Segnalante; obbligo di riservatezza	13
8.2 Misure di protezione: divieto di ritorsione	14
8.3 Segnalazioni esterne (rivolte ad ANAC)	15
9. APPARATO SANZIONATORIO	16
10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE	16

GLOSSARIO

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte dal Personale della Società o dal Terzo nell'ambito dei rapporti giuridici da questi instaurati con la Società;
- **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. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una divulgazione pubblica qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) ha già effettuato una Segnalazione sia interna sia esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni; ii) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; iii) ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa;
- **Facilitatore:** la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti od omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;
- **Modello Organizzativo 231:** il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. n. 231/2001;
- **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi dell'art. 6, punto 1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001, dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo che ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello Organizzativo 231 e di curarne l'aggiornamento;
- **Persona coinvolta:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;
- **Personale:** coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato o di prestazione occasionale nonché i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza;
- **Segnalante:** la persona che effettua una Segnalazione tramite il canale di Segnalazione interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica;
- **Segnalazione:** la comunicazione, scritta o orale, di informazioni riferibili al Personale e/o a Terzi su violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231, nonché del sistema di regole e procedure vigenti;
- **Segnalazione anonima:** Segnalazione in cui le generalità del Segnalante non sono esplicitate né risultano identificabili in maniera univoca;
- **Segnalazione circostanziata:** Segnalazione in cui le informazioni/asserzioni sono caratterizzate da un grado di dettaglio sufficiente, almeno astrattamente, a far emergere circostanze e fatti precisi e concordanti e

relazionate a contesti determinati, nonché a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della Segnalazione stessa (ad esempio, elementi che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati, il contesto, il luogo e il periodo temporale delle circostanze segnalate, valore, cause e finalità delle condotte, anomalie relative al sistema di controllo interno, documentazione a supporto, ecc.). Nell'ambito delle Segnalazioni circostanziate si distinguono le informazioni/asserzioni: i) "verificabili", qualora in base ai contenuti della Segnalazione sia possibile in concreto svolgere verifiche in ambito aziendale sulla fondatezza, nei limiti delle attività e con gli strumenti di analisi a disposizione di *Audit*; ii) "non verificabili", qualora sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, non risulta possibile svolgere verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Le verifiche su circostanze e valutazioni riconducibili ad elementi intenzionali e/o soggettivi risentono dei limiti propri delle attività di *Audit* e dei relativi strumenti a disposizione;

- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni: i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme; ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito; iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive; iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal segnalante tramite il canale interno;
- **Segnalazione relativa a fatti rilevanti:**
 - i) Segnalazione che riguarda i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza della Società;
 - ii) Segnalazione per la quale, anche dalle preliminari analisi, siano configurabili gravi violazioni al Modello Organizzativo 231, tali da esporre la società al rischio di responsabilità penale-amministrativa ai sensi del D.lgs. n. 231/2021;
 - iii) Segnalazione su anomalie operative aziendali e/o illeciti e/o frodi e/o abusi per le quali, all'esito delle verifiche preliminari, sia stimabile per la Società un impatto quali-quantitativo significativo sul bilancio (in termini di tematiche di contabilità, revisione legale dei conti, controlli interni sull'informativa finanziaria). L'impatto è "significativo" sotto l'aspetto qualitativo se le anomalie operative e/o frodi e/o abusi sono in grado di influenzare le decisioni economiche e di investimento dei potenziali destinatari dell'informativa finanziaria. La significatività dell'impatto sotto l'aspetto quantitativo viene valutata dall'Organismo di Vigilanza;
- **Terzi:** le persone fisiche o giuridiche, diverse dal Personale, che intrattengono, a vario titolo, rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi - a titolo non esaustivo - i clienti, i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i lavoratori autonomi o titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti, i consulenti, gli agenti e intermediari, i volontari e tirocinanti (retribuiti o non retribuiti), ovvero chiunque sia legittimo portatore di interesse nei confronti dell'attività aziendale della Società.

1. PREMESSA

Con la presente procedura, la Società intende definire il processo di trasmissione, ricezione e gestione delle Segnalazioni (cd. *Whistleblowing*) riguardanti informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello d'Organizzazione, Gestione e Controllo 231/01, nonché del sistema di regole e procedure interne vigenti.

La procedura risponde alle caratteristiche ed esigenze dettate dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. Whistleblowing)”*.

Per ciò che non è espressamente indicato dalla presente Procedura, si rimanda a quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo, che prevede:

- un **regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni**, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente;
- **misure di protezione**, tra cui il divieto di ritorsioni, a **tutela del Segnalante** nonché dei Facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al Segnalante;
- l’istituzione di **canali di segnalazione interni all’ente** (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di Segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, della Persona coinvolta e/o comunque menzionata nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione;
- oltre alla facoltà di sporgere denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, la **possibilità** (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di **effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione** (di seguito ANAC), nonché di **effettuare Divulgazioni pubbliche** (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- i responsabili di funzione, i componenti degli organi societari e dell’Organismo di Vigilanza della Società;
- i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti, nonché i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la Società, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.

Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica **anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate**.

3. SCOPO

L'obiettivo perseguito è quello di descrivere e regolamentare il processo di segnalazione delle violazioni di illeciti o irregolarità, fornendo:

- al segnalante, (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte dalla Società, in conformità alle disposizioni normative.
- alla Società, le linee guida per la ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione e la successiva cancellazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento, nonché una disciplina delle modalità di accertamento della validità e fondatezza delle segnalazioni e, conseguentemente, indicare le azioni correttive e disciplinari opportune a tutela della Società.

La presente procedura si applica nell'ambito di tutte le attività aziendali della società Sipol S.p.A. e deve essere applicata fedelmente, in coerenza con gli standards previsti dal presente Modello 231 della Società ed i requisiti stabiliti dalle leggi anticorruzione nonché nel rispetto degli obblighi di legge che potrebbero derivare dalla segnalazione: in particolare, in tema di obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria e in materia di trattamento dei dati personali e tutela della privacy.

Sipol S.p.A. (la Società) ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna.

4. RIFERIMENTI

4.1 Riferimenti normativi esterni

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300");
- Regolamento (UE) n. 2016/679 ("Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR");
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 ("Codice in materia di protezione dei dati personali") e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. *Whistleblowing*);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937

4.2 Riferimenti normativi interni

- Modello Organizzativo 231;
- Codice Etico;
- Definizione e Formalizzazione di Policy, Procedure ed Istruzioni Operative;

5. CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA PROCEDURA: L' OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al Modello, al Codice Etico e alle procedure interne della Società, nonché le violazioni del diritto nazionale e dell'Unione Europea di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione. Le segnalazioni prese in considerazione sono soltanto quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti;

inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi meramente personali, per rivendicazioni o ritorsioni, che, semmai, rientrano nella più generale disciplina del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali occorre riferirsi alle procedure di competenza delle strutture aziendali.

Non esistendo una lista tassativa di reati o irregolarità che possono formare oggetto di segnalazione, sono da considerate rilevanti anche le segnalazioni riferite a comportamenti, reati o irregolarità in danno della società.

A titolo esemplificativo, la segnalazione può riguardare azioni o omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Modello, del Codice Etico, dei principi di controllo interno e di altre - procedure interne o disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o alla sicurezza dei dipendenti, cittadini o utenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare pregiudizio ai dipendenti, agli utenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso la società;
- segnalazioni di illeciti relativi al diritto dell'UE, come frode fiscale, riciclaggio di denaro o reati in materia di appalti pubblici, sicurezza dei prodotti e stradale, protezione dell'ambiente, salute pubblica e tutela dei consumatori e dei dati.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato dell'Unione Europea;
- violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 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);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto del Data Protection Officer. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto dalla presente Procedura.

Le Segnalazioni rientranti nelle predette tipologie verranno inoltrate alle competenti strutture aziendali a cura dell'Organismo di Vigilanza, che ne monitora comunque gli esiti per rilevare eventuali debolezze del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi o impatti su processi sensibili 231.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi precisi e concordanti, riguardare fatti riscontrabili e conosciuti direttamente da chi segnala, e devono contenere tutte le informazioni necessarie per individuare inequivocabilmente gli autori della condotta illecita. Il segnalante è tenuto, quindi, a indicare tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti riferiti al fine di consentire le adeguate verifiche dell'Organismo di Vigilanza, a riscontro di quanto oggetto di segnalazione.

Requisito indispensabile per l'accettazione delle segnalazioni non anonime è la presenza di elementi che consentano, appunto, il riscontro dell'identità del segnalante. In particolare, la segnalazione deve contenere indicativamente:

- le generalità di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- la data e il luogo ove si è verificato il fatto;
- il nominativo e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione dei nomi e ruoli di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

6.1 Segnalazioni anonime

Le segnalazioni anonime sono accettate solo qualora siano adeguatamente circostanziate e in grado di far emergere fatti e situazioni determinate. Esse saranno prese in considerazione solo qualora non appaiano irrilevanti, destituite di fondamento o non circostanziate. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

7. DESCRIZIONE DEL PROCESSO E RESPONSABILITÀ

7.1 Destinatario della Segnalazione

Per le Segnalazioni riguardanti la Società, l'owner del processo di gestione è l'Organismo di Vigilanza, ferme restando le responsabilità e le prerogative del Collegio Sindacale sulle segnalazioni allo stesso indirizzate, ivi incluse le denunce ex art. 2408 del Codice Civile.

L'Organismo di Vigilanza, pertanto, raccoglie, valuta ed analizza per quanto di propria competenza le segnalazioni spontanee che siano trasmesse mediante i canali di seguito indicati, alternativi tra loro.

Al fine di dare seguito alle Segnalazioni, l'Organismo di Vigilanza si avvale del supporto delle funzioni aziendali competenti.

L'Organismo di Vigilanza, supportato dai responsabili di funzione ritenuti competenti, svolge altresì gli approfondimenti istruttori richiesti da ANAC sulle Segnalazioni esterne ovvero sulle Divulgazioni pubbliche riguardanti la Società.

7.2 La trasmissione della Segnalazione

I Destinatari della presente Procedura che vengono a conoscenza di Informazioni su violazioni sono tenuti ad effettuare una Segnalazione attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti.

Chiunque riceve una Segnalazione, in qualsiasi forma (orale o scritta), deve trasmetterla tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, attraverso i canali di segnalazione interni di seguito descritti, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante (ove noto). È, altresì, tenuto a trasmettere l'originale della Segnalazione, inclusa eventuale documentazione di supporto, nonché l'evidenza della comunicazione al Segnalante dell'avvenuto inoltro della Segnalazione. 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 tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

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

Al fine di dare diligente seguito alle Segnalazioni interne ricevute, la Società ha scelto, quale canale di segnalazione informatica, lo strumento della **casella e-mail dedicata, gestita in via esclusiva dai due componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza**. Tale scelta, tenuto conto della massima autonomia ed indipendenza garantita dai due componenti esterni dello stesso Organismo di Vigilanza (professionisti iscritti agli Albi Professionali: un avvocato in qualità di Presidente, un ingegnere in qualità di componente), offre le più ampie garanzie ai fini della tutela della riservatezza e dei diritti dei Segnalanti, prevista dal Decreto.

Il segnalante potrà quindi inviare la segnalazione in via telematica, inviando una email attraverso la casella:

segnalazioni@sipol.com

Si fa presente che sul sito web istituzionale di SIPOL, all'indirizzo:

<https://www.sipol.com/whistleblowing>

è pubblicata la presente Procedura, è consultabile l'informativa sul trattamento dei dati personali, sono disponibili quindi informazioni sui presupposti per effettuare una Segnalazione tramite canale interno nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare le Segnalazioni esterne e le Divulgazioni pubbliche.

E' possibile, altresì, effettuare **segnalazioni cartacee** a mezzo **posta ordinaria o posta raccomandata**, indirizzata all'Organismo di Vigilanza, presso la sede legale della società: Sipol S.p.A. - Via Leonardo da Vinci n. 5, 27036 Mortara (PV), o tramite la **cassetta "Segnalazioni"** sita nell' area spogliatoi della sede della società.

Nel caso di segnalazione a mezzo posta, la segnalazione dovrà essere inserita in busta chiusa recante all'esterno la dicitura *"Segnalazione Whistleblowing: Alla cortese attenzione del Presidente dell'Organismo di Vigilanza"* e inserita in una seconda busta contenente sul fronte l'indirizzo del destinatario della spedizione, come sopra indicato: Organismo di Vigilanza di Sipol S.p.A. - Via Leonardo da Vinci n. 5, 27036 Mortara (PV).

Il Segnalante può altresì effettuare una **Segnalazione orale** mediante un incontro diretto con il membro dell'Organismo di Vigilanza, signor Sebastiano Cilia (reperibile fisicamente durante l'ordinario orario di lavoro presso la Sede aziendale) o con il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, Avv. Marco Longoni, contattabile telefonicamente presso il suo studio professionale al numero 0341.263081 (in caso di assenza, è possibile lasciare un messaggio in segreteria telefonica e si verrà ricontattati). Previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto

oppure mediante verbale scritto, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Eventuali Segnalazioni indirizzate al Collegio Sindacale, incluse le denunce ex art. 2408 c.c., pervenute all'Organismo di Vigilanza, sono trasmesse tempestivamente al Collegio Sindacale a cura dell'OdV. Resta salva per l'Organismo di Vigilanza la facoltà di svolgere autonomi approfondimenti su fatti e circostanze di rilevanza ai sensi del Modello Organizzativo 231.

Analogamente, il Collegio Sindacale trasmette tempestivamente, e comunque entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, all'Organismo di Vigilanza, eventuali Segnalazioni pervenute al predetto organo sociale ma indirizzate e/o di competenza dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello Organizzativo 231, dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante.

7.3 La registrazione della Segnalazione

Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono conservate presso l'apposito archivio tenuto dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire la massima riservatezza delle informazioni.

L'archivio informatico (cassetta email) viene periodicamente svuotato e cancellato, al fine di non generare rischi per la riservatezza e la garanzia dei diritti dei segnalanti.

La consultazione della casella email è comunque limitata ai soli componenti esterni dell'Organismo di Vigilanza, in possesso delle relative credenziali e sottoposta a requisiti di autenticazione forte.

7.4 Classificazione e analisi preliminare della Segnalazione

L'Organismo di Vigilanza analizza e classifica le Segnalazioni, per definire quelle potenzialmente rientranti nel campo di applicazione della presente Procedura.

Nell'ambito di tali attività, fornisce al Segnalante tramite il Portale:

- entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione, un avviso di ricevimento della stessa;
- entro 3 (tre) mesi dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della stessa, un riscontro con informazioni sul seguito che viene dato o si intende dare alla Segnalazione, specificando se la Segnalazione rientra o meno nell'ambito di applicazione del D.lgs. n. 24/2023.

L'Organismo di Vigilanza in via preliminare valuta, anche tramite eventuali analisi documentali, la sussistenza dei presupposti necessari per l'avvio della successiva fase istruttoria, dando priorità alle Segnalazioni adeguatamente circostanziate.

Per le Segnalazioni di propria competenza, l'Organismo di Vigilanza, su base documentale e anche in considerazione degli esiti delle preliminari analisi svolte, valuta:

- l'avvio della successiva fase di istruttoria;
- per le "Segnalazioni relative a fatti rilevanti", la tempestiva informativa al Collegio Sindacale, per le autonome valutazioni;
- la chiusura delle Segnalazioni, in quanto:
 - i) generiche o non adeguatamente circostanziate;
 - ii) palesemente infondate;
 - iii) riferite a fatti e/o circostanze oggetto in passato di specifiche attività istruttorie già concluse, ove dalle preliminari verifiche svolte non emergano nuove informazioni tali da rendere necessari ulteriori approfondimenti;

- iv) “circostanziate verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non emergono elementi tali da supportare l’avvio della successiva fase di istruttoria;
- v) “circostanziate non verificabili”, per le quali, alla luce degli esiti delle preliminari verifiche svolte, non risulta possibile, sulla base degli strumenti di analisi a disposizione, svolgere ulteriori approfondimenti per verificare la fondatezza della Segnalazione.

Al fine di acquisire elementi informativi, l’Organismo di Vigilanza ha facoltà di:

- richiedere ad altre funzioni aziendali ritenute competenti, fermi restando i vigenti flussi informativi, l’attivazione di *audit* sui fatti segnalati;
- svolgere, anche direttamente, nel rispetto di eventuali specifiche normative applicabili, approfondimenti tramite, ad esempio, formale convocazione e audizioni del Segnalante, del Segnalato e/o delle Persone coinvolte nella Segnalazione e/o comunque informate sui fatti, nonché richiedere ai predetti soggetti la produzione di relazioni informative e/o documenti;
- avvalersi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardi uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale o dell’Organismo di Vigilanza stesso, il Presidente dell’Organismo informa i Presidenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per la gestione congiunta.

Se la Segnalazione coinvolge uno dei tre Presidenti, lo stesso è sostituito dal componente dell’organo sociale/Organismo di Vigilanza anagraficamente più anziano. Se la Segnalazione coinvolge l’intero organo sociale/Organismo di Vigilanza, l’istruttoria sarà gestita dai Presidenti degli altri due organi sociali/Organismo di Vigilanza.

Nelle predette ipotesi gli esiti degli approfondimenti istruttori sono oggetto di una nota di chiusura della Segnalazione a firma congiunta dei Presidenti che hanno gestito congiuntamente la Segnalazione.

7.5 L’esecuzione dell’istruttoria

La fase istruttoria della Segnalazione ha l’obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione della Funzione *Audit*, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all’adozione delle necessarie azioni di rimedio volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell’istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il Gestore nel corso degli approfondimenti può richiedere integrazioni o chiarimenti al Segnalante. Inoltre, ove ritenuto utile per gli approfondimenti, può acquisire informazioni dalle Persone coinvolte nella Segnalazione, le quali hanno anche facoltà di chiedere di essere sentite o di produrre osservazioni scritte o documenti. In tali casi, anche al fine di garantire il diritto di difesa, viene dato avviso alla Persona coinvolta dell’esistenza della Segnalazione, pur garantendo la riservatezza sull’identità del Segnalante e delle altre Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione.

Il Gestore cura lo svolgimento dell’istruttoria anche acquisendo dalle strutture interessate gli elementi informativi necessari, coinvolgendo le competenti Funzioni aziendali ed avvalendosi, se ritenuto opportuno, di esperti o periti esterni alla Società.

Le attività istruttorie sono svolte ricorrendo, a titolo non esaustivo, a: i) dati/documenti aziendali utili ai fini dell'istruttoria (es. estrazioni da sistemi aziendali e/o altri sistemi specifici utilizzati); ii) banche dati esterne (es. info provider/banche dati su informazioni societarie); iii) fonti aperte; iv) evidenze documentali acquisite presso le strutture aziendali; v) ove opportuno, dichiarazioni rese dai soggetti interessati o acquisite nel corso di interviste verbalizzate.

7.6 Reporting

A conclusione di ciascuna attività istruttoria eventualmente svolta da altre funzioni aziendali, gli esiti sono comunicati all'Organismo di Vigilanza.

Gli esiti degli approfondimenti sono sintetizzati in un report o, per le Segnalazioni "relative a fatti rilevanti" e/o con analisi complesse, in una nota istruttoria, in cui sono riportati:

- un giudizio di ragionevole fondatezza/non fondatezza sui fatti segnalati;
- l'esito delle attività svolte e le risultanze di eventuali precedenti attività istruttorie svolte sui medesimi fatti/soggetti segnalati o su fatti analoghi a quelli oggetto della Segnalazione;
- eventuali indicazioni in merito alle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali esaminati, adottate dal competente *management* che viene informato sugli esiti delle analisi.

Al termine dell'attività istruttoria, l'Organismo di Vigilanza delibera la chiusura della Segnalazione evidenziando l'eventuale inosservanza di norme/procedure, fatte salve le esclusive prerogative e competenze della Funzione HR quanto all'esercizio dell'azione disciplinare.

Inoltre, se all'esito dell'istruttoria emergono:

- possibili fattispecie di rilevanza penale o di responsabilità civile, l'Organismo di Vigilanza può disporre di comunicare le risultanze alla Direzione o alla funzione aziendale competente, per le valutazioni di competenza;
- ipotesi di inosservanza di norme/procedure o fatti di possibile rilevanza sotto il profilo disciplinare o giuslavoristico, l'Organismo di Vigilanza dispone di comunicare gli esiti alla Funzione HR, per le valutazioni di competenza, che provvede a dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle determinazioni assunte.

Le Segnalazioni chiuse, in quanto palesemente infondate, se non anonime, sono trasmesse alla Funzione HR affinché valuti con le altre strutture aziendali competenti se la Segnalazione sia stata effettuata al solo scopo di ledere la reputazione o di danneggiare o comunque di recare pregiudizio alla persona e/o società Segnalata, ai fini dell'attivazione di ogni opportuna iniziativa nei confronti del Segnalante.

L'Organismo di Vigilanza può disporre la comunicazione del dettaglio degli approfondimenti svolti ovvero la trasmissione delle note istruttorie di chiusura delle Segnalazioni.

7.7 Azioni correttive: il monitoraggio

Se dalle analisi sulle aree e sui processi aziendali esaminati emerge la necessità di formulare raccomandazioni volte all'adozione di opportune azioni di rimedio, è responsabilità del *management* delle aree/processi oggetto di verifica definire un piano di azioni correttive per la rimozione delle criticità rilevate e di garantirne l'implementazione entro le tempistiche definite, dandone comunicazione all'Organo Amministrativo che cura il monitoraggio sullo stato di attuazione delle azioni.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'avanzamento delle azioni correttive attraverso l'informativa periodicamente fornita dalle funzioni aziendali competenti.

7.8 Trattamento dei dati personali e conservazione della documentazione

Ogni trattamento dei dati personali, anche nel contesto del Portale, è effettuato nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del D.lgs. n. 24/2023 ed in conformità alla normativa sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR), al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 e ss.mm.ii..

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona coinvolta o menzionata nella segnalazione.

Ai possibili interessati viene resa un'informativa sul trattamento dei dati personali attraverso la pubblicazione sul portale dedicato.

In ottemperanza all'art. 13, comma 6, del D.lgs. n. 24/2023, viene effettuato un *Privacy Impact Assessment* (PIA), redatto ai sensi dell'art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR), al fine di definire le misure tecniche ed organizzative necessarie a ridurre il rischio per i diritti degli interessati, comprese le misure di sicurezza necessarie a prevenire trattamenti non autorizzati o illeciti.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle attività conseguenti, si assicura, avvalendosi del Portale, la conservazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo strettamente necessario alla loro definizione, e comunque per non più di 5 (cinque) anni, decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della Segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

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

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

7.9 Controlli periodici

Con periodicità semestrale, viene svolto un controllo di completezza, a cura dell'Organismo di Vigilanza, al fine di accertare che tutte le Segnalazioni pervenute siano state trattate, debitamente inoltrate ai destinatari di competenza e fatte oggetto di reportistica secondo quanto previsto dalla presente Procedura.

8. GARANZIE E TUTELE

8.1 La tutela dell'identità del Segnalante; obbligo di riservatezza

È compito dell'OdV garantire la riservatezza del soggetto segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata.

Il venir meno di tale obbligo costituisce una violazione della procedura e, conseguentemente, del MOGC 231 della Società.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell'art. 2 -*quaterdecies* del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo:

- previo consenso espresso dello stesso;

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, come da quest'ultimo richiesto e motivato per iscritto. In tale circostanza, spetta al responsabile della funzione aziendale titolare dei procedimenti disciplinari valutare la richiesta dell'interessato e se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa. Qualora la ritenga fondata, il responsabile della funzione dovrà avanzare richiesta motivata all'OdV, contenente un'esposizione chiara e precisa delle ragioni per le quali risulta indispensabile la conoscenza dell'identità del segnalante;
- nell'ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne o esterne, se la rivelazione dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della Persona coinvolta.

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

Il personale coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

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

È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società, in linea con le previsioni di cui al Sistema disciplinare contenuto nel Modello Organizzativo 231.

ESTENSIONE DELLE TUTELE

Le tutele previste dal presente documento sono estese, oltre al segnalante, anche:

1. al facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione;
2. alle persone menzionate nella segnalazione;
3. ai colleghi o le persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
4. alla persona accusata (*la persona coinvolta nell'indagine per una potenziale Violazione verrà normalmente informata in merito entro un periodo di tempo ragionevole, a seconda dei fatti e delle circostanze e che sussista o meno il rischio di distruzione delle prove, ritorsione e/o intralcio alle indagini*).

8.2 Misure di protezione: divieto di ritorsione

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna o esterna/divulgazione pubblica/denuncia, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del D.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal D.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina infra citata nonché alla disciplina contenuta nel Modello Organizzativo 231 (Sistema Disciplinare) per eventuali conseguenze sul piano disciplinare.

8.3 Segnalazioni esterne (rivolte ad ANAC)

La segnalazione esterna è la comunicazione, scritta od orale, di Informazioni sulle violazioni effettuata dal Segnalante tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.lgs. n. 24/2023, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna qualora ricorra una delle seguenti condizioni:

- i) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme;
- ii) ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- iii) ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero determinerebbe condotte ritorsive;
- iv) ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Esclusa la prima ipotesi (dal momento che, come descritto dalla presente procedura, è stato regolarmente attivato il canale delle segnalazioni interne alla Società), nel caso in cui ricorresse una delle altre ipotesi, la segnalazione dovrà essere effettuata utilizzando le procedure meglio descritte dalle Linee Guida contenute dalla Delibera n. 311 pubblicata dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) in data 12 luglio 2023, consultabili al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>

Seguendo le istruzioni fornite dall' ANAC, il Segnalante potrà segnalare un illecito di interesse generale nell'ambito del contesto lavorativo, mediante la piattaforma informatica raggiungibile al seguente link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>

9. APPARATO SANZIONATORIO

La Società, ai sensi della l.n. 179/2017 e successive modifiche ed integrazioni, vieta qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ed intende perseguire nei termini di legge e con le sanzioni disciplinari previste dal Modello Organizzativo:

- chiunque violi le misure di tutela del segnalante adottando misure discriminatorie;
- chiunque con malafede, dolo o colpa grave effettui segnalazioni che si rivelino successivamente infondate.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui alla presente procedura può essere denunciata anche all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (ora Direzione Territoriale del Lavoro), per i provvedimenti di propria competenza, dal segnalante, e dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Sono, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente disposizione.

Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle normative di CCNL applicabili, nonché delle ulteriori disposizioni previste nel sistema disciplinare del presente Modello.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

L'art. 21 del D.Lgs. n. 24/2023 prevede altresì un quadro sanzionatorio integrativo delle eventuali conseguenze, di natura civilistica, lavoristica, amministrativa o penale in cui possono incorrere i responsabili delle violazioni accertate, introducendo sanzioni da 10.000 a 50.000 euro, la cui applicazione è demandata all'ANAC, sia nel caso in cui sono state commesse ritorsioni che quando la segnalazione sia stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla o sono stati violati gli obblighi di riservatezza previsti dall'art. 12. L'ANAC può irrogare sanzioni della medesima entità anche quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme alla previsione di legge, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Sanzioni da 500 a 2.500 euro, sono previste invece per il segnalante che incorre nei reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

10. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

La Società, con la collaborazione dell'OdV, si impegna a fornire a tutti i dipendenti informazioni chiare sui canali di segnalazione, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, esterne e le divulgazioni pubbliche tramite diversi strumenti, quali la formazione diretta e/o indiretta, circolari, e-mail, bacheca aziendale ed il sito internet.