

Sodali & CO. S.P.A

PROCEDURA DI WHISTLEBLOWING

1. PREMESSA

Il termine “Whistleblowing” indica la segnalazione effettuata da un soggetto che, nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative, viene a conoscenza o si accorge di un illecito o di una situazione di pericolo che possa arrecare un danno all’azienda/ente per cui lavora, nonché a clienti, colleghi, cittadini e qualunque altra categoria di soggetti.

Il presente documento ha il principale obiettivo di assicurare all’interno della Società Sodali & CO. S.p.A. (di seguito anche “Sodali” o la “Società”) l’osservanza delle previsioni del D. Lgs. 24/2023 in materia di Whistleblowing e, parallelamente, di recepire le disposizioni sul medesimo tema come disciplinate a livello di Gruppo.

In particolare, il Gruppo Sodali & CO., sensibile alle tematiche etiche e di corretta condotta nelle proprie *business units*, intende creare un ambiente di lavoro sicuro e protetto. Pertanto, al fine di promuovere una cultura dell’integrità, ha istituito canali di comunicazione per segnalare – e conseguentemente contrastare – violazioni del Codice di condotta e, più in generale, comportamenti scorretti che si possono verificare sui luoghi di lavoro.

Al contempo, la Società italiana si è altresì adeguata alle previsioni del D. Lgs. 24/2023 (c.d. “Legge sul Whistleblowing”) con cui è stata data attuazione alla Direttiva (UE) 2019/1937 – che intende garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o della Società, di cui siano venute a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, con il D. Lgs. 24/2023, il legislatore ha definito, tra l’altro:

- gli aspetti di tutela e di riservatezza del soggetto che effettua una segnalazione;
- gli obblighi degli Enti e delle Società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- la necessità della presenza di uno o più canali (anche con modalità informatiche) che consentano ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona

comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;

- le condizioni per l'effettuazione di una segnalazione esterna;
- la previsione di sanzioni disciplinari per coloro che effettuano – con dolo o colpa grave - segnalazioni infondate.

Dal punto di vista operativo, quindi, il presente documento ha la finalità di

- recepire a livello locale le indicazioni di Gruppo;
- recepire le indicazioni normative dettate dal D. Lgs. 24/2023 (in particolare, che le segnalazioni di Whistleblowing possono avere ad oggetto atti o fatti che costituiscono una condotta illecita rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e/o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Società,
- fornire chiare indicazioni in relazione al processo di invio, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni presentate da chiunque, dipendenti o terzi, anche in forma anonima, nonché di descrivere le forme di tutela che il nostro ordinamento offre ai soggetti che inviano segnalazioni ed ai soggetti coinvolti nelle segnalazioni.

La presente procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

2. AMBITO SOGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere inviate dai soggetti espressamente individuati da D. Lgs. 24/2023, come di seguito indicati:

- lavoratori della Società, ivi compresi i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale, intermittente, tempo determinato, apprendistato, lavoro accessorio, nonché i lavoratori che svolgono prestazioni occasionali, oltre che i lavoratori in somministrazione, i tirocinanti ed i volontari;
- lavoratori autonomi, liberi professionisti, collaboratori e consulenti che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;

- fornitori, lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa fornendo beni o servizi o realizzando opere in favore della Società;
- azionisti, da intendersi come le persone fisiche che detengono azioni societarie;
- persone che, anche di fatto, esercitano funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Tutti i soggetti sopra elencati possono effettuare le segnalazioni quando il rapporto giuridico:

- è in essere,
- non è ancora iniziato, se le informazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali,
- successivamente allo scioglimento dello stesso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso delle attività lavorative, ovvero durante il periodo di prova.

3. AMBITO OGGETTIVO DELLE SEGNALAZIONI

In forza delle disposizioni vigenti a livello di Gruppo, oggetto delle segnalazioni possono essere:

- fatturazione e controlli finanziari interni;
- appropriazione indebita;
- conflitto di interesse;
- falsi;
- comportamenti inappropriati;
- comportamenti corruttivi;
- uso improprio di beni o servizi;
- furti;
- violenze o minacce.
- Comportamenti discriminatori

Inoltre, ai sensi del D. Lgs. 24/2023 oggetto della segnalazione possono essere violazioni, anche sospette, intese come comportamenti, atti, omissioni, anche tentati, che possono comportare pregiudizio per la Società in quanto lesivi della sua integrità o dell'interesse pubblico, di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, aventi ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato da Sodali, come, ad esempio:

- violazioni di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico;
- violazioni dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico adottato dalla Società;
- l'eventuale commissione di reati da parte di dipendenti, membri degli Organi Sociali o terzi (consulenti, collaboratori, etc.) che possano ingenerare eventuali responsabilità della Società.

3.1. Contenuto delle segnalazioni

La Società può prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate, e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: prove documentali, indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Il segnalante precisa nella segnalazione, in modo più circostanziato possibile, le informazioni sulla violazione di sua conoscenza. In particolare, le segnalazioni devono avere alcune caratteristiche necessarie per permettere al gestore della segnalazione di effettuare le verifiche e gli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, tra cui:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;

- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati (ad es. qualifica, sede di servizio in cui svolge l'attività);
- gli eventuali documenti a supporto della segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Affinché una segnalazione sia circostanziata, tali requisiti non devono necessariamente essere rispettati contemporaneamente, in considerazione del fatto che il segnalante potrebbe non essere nella piena disponibilità di tutte le informazioni richieste.

4. CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate:

- per iscritto attraverso il Portale Aziendale dedicato (gestito dal provider NAVEX) (<https://sodali.ethicspoint.com>), quale canale di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, in ossequio alla normativa (di seguito, il "Software"), con la possibilità di caricare documenti e contenuti video;
- oralmente, secondo le indicazioni presenti sulla apposita pagina del sito web di Gruppo al seguente indirizzo <https://sodali.ethicspoint.com/>

Entrambi i canali di segnalazione garantiscono la riservatezza e la sicurezza delle informazioni trasmesse.

5. IL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE

Il soggetto competente alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è il Compliance Officer di Gruppo.

Le segnalazioni relative alla violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico, sono trasmesse dal Compliance Officer di Gruppo direttamente al Compliance Manager Emea affinché le gestisca secondo quanto previsto dal D. lgs. 24/2023.

Nella gestione delle attività operative conseguenti, il Compliance Manager Emea può avvalersi del supporto di risorse interne specificamente autorizzate ovvero di professionisti esterni allo scopo incaricati.

Nel caso in cui una segnalazione venga inviata attraverso canali diversi da quelli sopra elencati e questa riporti la dicitura “**segnalazione Whistleblowing**”, il soggetto che riceve tale segnalazione dovrà:

- trasmetterla – utilizzando il canale interno sopra descritto – al Compliance Manager Emea, immediatamente e, comunque, entro e non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa,
- contestualmente dare al segnalante notizia di tale trasmissione, ove possibile.

6. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La segnalazione inviata attraverso la piattaforma informatica – se relativa alla violazione di norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività della Società, contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, nonché i principi e le regole di comportamento contenuti nel Codice Etico - viene ricevuta dal Compliance Manager Emea (in prima battuta direttamente dal Compliance Officer), ed, entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, rilascia al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione.

Successivamente, il Compliance Manager Emea verifica l'ammissibilità della segnalazione e

- se la segnalazione rientra nei casi previsti di cui al Modello 231, il Compliance Manager Emea informa immediatamente gli altri membri dell'Organismo di Vigilanza del contenuto della segnalazione, affinché - nell'esercizio dei poteri di

vigilanza sull'osservanza del Modello che il D. Lgs. 231/2001 attribuiti all'Organismo di Vigilanza - gli stessi possano partecipare all'istruttoria, condividere le proprie eventuali osservazioni e/o comunque seguirne l'andamento.

- se non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023 perché non rilevante, il Compliance Manager Emea procede con la gestione della segnalazione senza coinvolgere gli altri membri dell' ODV,
- se la genericità del contenuto della segnalazione non consente di comprenderne i fatti o se i documenti allegati sono inappropriati o inconferenti, il Compliance Manager Emea la archivia e ne dà comunicazione al segnalante, ove non anonimo.

Se la segnalazione risulta ragionevolmente fondata ed è supportata da elementi sufficienti per procedere, il Compliance Manager Emea avvia la fase di indagine e, a tal fine:

- può richiedere chiarimenti e integrazioni al segnalante, anche se anonimo – o comunque può interloquire con lo stesso – mediante la messaggistica prevista dalla piattaforma informatica;
- può richiedere chiarimenti e integrazioni ad eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- può acquisire documenti interni alla Società;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e il Compliance Manager Emea ritenga necessario acquisire informazioni dal segnalato, può informare quest'ultimo dell'esistenza di una segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il Compliance Manager Emea non ha l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una segnalazione che lo riguarda, ma se il segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Compliance Manager Emea dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto.

Entro 3 mesi dal riscontro fornito al segnalante circa la ricezione della sua segnalazione, il Compliance Manager Emea fornisce riscontro al segnalante, che può anche essere meramente interlocutorio (ad esempio avvio dell'istruttoria interna e relativo stato di avanzamento), fermo restando che, al termine dell'istruttoria, l'esito finale dovrà essere comunicato al segnalante.

Il segnalante può monitorare lo stato di avanzamento del processo di gestione della segnalazione sulla piattaforma informatica, nella sezione "Follow up on a Report", mediante inserimento della report key rilasciata al momento di invio della segnalazione e della password scelta.

6.1. Azioni conseguenti all'istruttoria

Al termine delle verifiche, il Compliance Manager Emea :

- archivia la segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- se non ritiene che vi siano i presupposti per l'archiviazione della segnalazione informa il Consiglio di Amministrazione sull'esito dell'accertamento, per:
 - 1) l'adozione dei provvedimenti e/o azioni che, nel caso concreto, si rendano necessari a tutela della Società, ivi compresa la denuncia alle Autorità competenti;
 - 2) l'attuazione di azioni di miglioramento eventualmente individuate, nonché per l'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

In ogni caso, a conclusione delle verifiche, il Compliance Manager Emea condivide l'esito con l'Organismo di Vigilanza per tutte le determinazioni di competenza.

6.2. Reportistica

Fermo restando l'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e degli eventuali soggetti segnalati, il Compliance Manager Emea provvederà a predisporre una reportistica annuale delle segnalazioni ricevute e gestite, fornendo informazioni aggregate al Consiglio di Amministrazione.

7. TUTELE

Le forme di tutela di seguito elencate sono accordate ai Segnalanti, a condizione che gli stessi:

- abbiano effettuato la segnalazione in buona fede, segnalando fatti veri e avendo fondato motivo di ritenere che la circostanza oggetto della segnalazione stessa fosse veritiera (es. il segnalante non deve aver consapevolmente segnalato informazioni errate o palesemente prive di fondamento) e che le stesse rientrassero nell'ambito oggettivo della segnalazione;
- il segnalante ha rispettato la procedura prevista dal presente documento aziendale.

I motivi che hanno indotto il segnalante a presentare la segnalazione sono irrilevanti ai fini della sua tutela.

Le tutele descritte al presente Capitolo non si applicano quando sia stata accertata con sentenza (anche di primo grado) la responsabilità del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o per gli stessi reati connessi alla denuncia o la responsabilità civile del segnalante per aver riferito informazioni false intenzionalmente con dolo o colpa. In queste ipotesi, possono applicarsi, inoltre, sanzioni disciplinari.

Inoltre, le misure di tutela previste e descritte ai successivi paragrafi 7.2, 7.3 e 7.4 sono estese anche ai seguenti soggetti:

- enti di proprietà di chi segnala (enti di cui il soggetto segnalante è titolare in via esclusiva oppure in cui il soggetto detiene la partecipazione maggioritaria);
- enti per i quali il segnalante lavora (es. dipendente di un'impresa che effettua un servizio di fornitura per Sodali);
- enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del soggetto segnalante (es. partnership tra imprese).
- facilitatori, ossia le persone che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, prestandogli consulenza e sostegno, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo del segnalante;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado (persone legate da una

rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante);

- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il segnalante (soggetti che, al momento della segnalazione, lavorano con il segnalante e con lo stesso hanno un rapporto connotato da una continuità tale da determinare un rapporto di comunanza tra le parti);

negli ultimi tre casi le tutele sono garantite anche a fronte del venir meno del rapporto di lavoro subordinato.

Le tutele di seguito elencate si applicano anche in caso di segnalazione anonima, qualora la persona segnalante venga successivamente identificata nel corso delle attività di gestione della segnalazione o comunque qualora il segnalante sia comunque identificabile (cosiddetto “segnalante vestito”).

7.1. Riservatezza

Tutti i soggetti coinvolti nella ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza delle informazioni ricevute attraverso le segnalazioni e, in particolare, dell'identità del segnalante, del segnalato, delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

Ad eccezione delle “Esclusioni” previste al successivo paragrafo 7.5, l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto conseguente alla segnalazione.

L'identità del segnalante e le ulteriori informazioni relative alle segnalazioni non possono, infatti, essere condivise, senza il consenso del segnalante, con soggetti diversi dal Compliance Manager Emea e dai soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della segnalazione e dai soggetti destinatari della reportistica, come indicati al paragrafo 6.2. che precede (a questi ultimi, fatti salvi gli obblighi, non può essere rivelata l'identità del segnalante).

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare instaurato a carico del segnalato:

- se i fatti addebitati fossero fondati su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa, l'identità del soggetto segnalante non potrà essere rivelata;
- se i fatti addebitati fossero fondati in tutto o in parte sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata al/ai soggetto/i coinvolto/i dalla segnalazione stessa, ove ricorrano contemporaneamente due requisiti:
 - il consenso del soggetto segnalante;
 - la comprovata necessità da parte del segnalato di conoscere il nominativo del segnalante ai fini di un pieno esercizio del diritto di difesa.

Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti del segnalato, l'identità del segnalante non viene rilevata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità del segnalante può essere disvelata dall'Autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento.

Nell'ambito, invece, del procedimento penale, avviato nei confronti del segnalato, l'identità è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'Autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo del segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso.

In ogni caso, restano ferme le responsabilità del segnalante qualora la segnalazione sia stata effettuata in mala fede e, quindi, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile.

7.2. Tutela da ritorsioni

Nei confronti del segnalante e degli altri soggetti sopra indicati non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione – intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto – o misura discriminatoria, anche tentata o minacciata, per motivi

collegati alla segnalazione e che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano un pregiudizio ai soggetti tutelati.

A titolo esemplificativo sono considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- 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;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- 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;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamento medico.

Gli atti che vengano riconosciuti come aventi carattere ritorsivo sono considerati nulli.

I soggetti tutelati che ritengono di aver subito una ritorsione possono comunicarlo all'ANAC, che, in caso di accertamento della natura ritorsiva del comportamento o dell'atto, può irrogare sanzioni alla società interessata.

Se si tratta di una ritorsione tentata o minacciata, il segnalante deve fornire elementi da cui si possa desumere l'effettiva sussistenza della minaccia. In caso di allegazione di fatti da parte del segnalante, è onere del soggetto che ha tentato o minacciato la ritorsione dimostrare che i fatti allegati sono estranei alla segnalazione effettuata.

Se nei procedimenti giudiziari o amministrativi o controversie stragiudiziali oppure domanda risarcitoria presentata all'Autorità Giudiziaria il segnalante dimostra di aver effettuato una segnalazione e di aver subito una ritorsione, il soggetto che ha posto in essere tali condotte deve dimostrare il contrario (dimostrare che l'azione intrapresa non ha nessun collegamento con la segnalazione).

L'inversione dell'onere della prova non si applica ai soggetti diversi dai segnalanti (es. facilitatori, ente di proprietà del segnalante etc.).

7.3. Le misure di sostegno

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati hanno la possibilità di rivolgersi per la migliore effettuazione della segnalazione agli enti del Terzo settore (il cui elenco è reperibile al sito internet dell'ANAC), i quali prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

7.4. Limitazioni di responsabilità

Il segnalante e gli altri soggetti sopraindicati non incorrono in alcun tipo di responsabilità civile, penale, amministrativa o disciplinare quando diffonde informazioni coperte dall'obbligo di segretezza, rispetto a:

- rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
- rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
- rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
- violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.p.);
- violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
- violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
- rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta.

La limitazione di responsabilità si applica anche per comportamenti, atti o omissioni poste in essere dall'ente o dalla persona se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione (non superfluo).

L'esenzione da responsabilità opera solo se sussistono alcune condizioni, quali:

- l'acquisizione delle informazioni o l'accesso ai documenti è avvenuto in modo lecito (es. il segnalante ha fatto le copie di atti/accede alla e-mail di un altro collega con il suo consenso);
- al momento della segnalazione il segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione (non è integrato il presupposto, ad esempio, in caso di fini vendicativi o opportunistici).
- il segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni fossero vere e che rientrassero nell'oggetto delle segnalazioni, avendo altresì effettuato la segnalazione secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione o che non siano strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.5. Esclusioni

Le misure e le tutele previste dal presente Capitolo, e sopra descritte, non si applicano a coloro i quali hanno effettuato la segnalazione in mala fede ovvero, quando, sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del Codice penale o dell'art. 2043 del Codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

7.6. Il trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle Segnalazioni nonché dei segnalanti viene effettuato in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, dal Regolamento UE n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR), dal D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. (Codice della Privacy) e dal D. Lgs. 201/2018.

La Società ha predisposto un'informativa specifica per il segnalante.

8. IL CANALE DI SEGNALAZIONE ESTERNA

La normativa racchiusa nel D. Lgs. 24/2023 prevede la possibilità per il soggetto segnalante di effettuare, a determinate condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 stesso, una segnalazione esterna all'ANAC.

Tuttavia, è necessario precisare che il canale di segnalazione esterna non può essere utilizzato, in virtù dell'espressa previsione normativa presente nel D. Lgs. 24/23, per le aziende che hanno meno di 50 dipendenti.

9. LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

La normativa racchiusa nel D. Lgs. 24/2023 prevede la possibilità per il soggetto segnalante di effettuare, a determinate condizioni previste dal D. Lgs. 24/2023 stesso, la segnalazione mediante divulgazione pubblica, rendendo di pubblico dominio le informazioni (es. stampa o social network).

Tuttavia, è necessario precisare che la divulgazione pubblica non può essere utilizzata, in virtù dell'espressa previsione normativa presente nel D. Lgs. 24/23, per le aziende che hanno meno di 50 dipendenti.

10. DENUNCIA

Il segnalante può liberamente rivolgersi alle Autorità nazionali competenti, giudiziarie e contabili, beneficiando delle tutele previste.

Rimane fermo l'obbligo per i soggetti che ricoprono la qualifica di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio di denunciare alle competenti Autorità giudiziarie ai sensi degli artt. 361 e 362 c.p.p.

11. SISTEMA SANZIONATORIO

Sono previste sanzioni a rilevanza interna in caso di mancato rispetto della presente Procedura, fermo in ogni caso qualsivoglia responsabilità, anche di natura civile, penale e/o amministrativa da accertarsi da parte delle autorità competenti.

In particolare, sono previste:

- sanzioni disciplinari in capo al segnalante – a seguito di valutazione del Compliance Manager Emea– che abbia (i) effettuato segnalazioni in malafede e che si rivelino infondate e, più in generale, (ii) abbia abusato o fatto un improprio utilizzo e/o un'intenzionale strumentalizzazione della presente procedura;
- sanzione disciplinare in capo al segnalato nel caso in cui il Compliance Manager Emea, all'esito dell'istruttoria, accerti la fondatezza della segnalazione e venga avviato il procedimento disciplinare interno;
- sanzioni a carico del Compliance Manager Emea o dei soggetti preposti all'istruttoria in caso di violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione;
- sanzioni a carico del Compliance Manager Emea per l'omessa attività di verifica relativa alla segnalazione ricevuta;
- sanzioni a carico del soggetto che commette ritorsioni.

Dalla violazione della presente procedura può discendere l'applicazione delle specifiche sanzioni individuate nella Parte Generale del Modello Organizzativo alla sezione "Sistema disciplinare".

L'art. 21 del D. Lgs. 24/2023 prevede, poi, specifiche sanzioni amministrative per il mancato rispetto delle previsioni contenute nel medesimo Decreto.