

## WHISTLEBLOWING

Soma Istituto Osteopatia Milano s.r.l. (qui di seguito la “**Società**” o **SOMA**). recepisce e si conforma alle disposizioni del d.lgs. n. 24 del 16 marzo 2023, con cui è stata data attuazione alla Direttiva UE n. 1937/2019, (c.d. legge sul Whistleblowing – *(guardante 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)*).

Quanto segue deve intendersi quale procedura interna per l’applicazione del Whistleblowing all’interno della Società.

### **Premessa**

La presente procedura Whistleblowing è quindi parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 di SOMA. che viene messa a disposizione dei sotto indicati (es dipendenti, dirigenti, e consiglieri di amministrazione, dei terzi, etc) dei canali per le segnalazioni, avvenute nel contesto lavorativo, di violazioni nonché condotte illecite previste nel Modello Organizzativo, nonché, infine, violazioni del Codice Etico SOMA.

### **Soggetti coinvolti**

Questa procedura è rivolta a:

- Il personale dipendente, categoria in cui vanno ricompresi tutti i dipendenti e ex dipendenti (se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro), a tempo indeterminato e non, i dirigenti, gli stagisti ed i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- i lavoratori autonomi che svolgono la loro attività presso la Società nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- azionisti e le persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione, controllo vigilanza e rappresentanza, anche quando tali funzioni sono esercitate in via di mero fatto.

- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso i soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni e servizi o che realizzano opere in favore di terzi.

## **Oggetto della segnalazione**

Il d.lgs. 24/2023 definisce il perimetro delle «violazioni» oggetto delle segnalazioni tutelate — le quali, da un punto di vista materiale possono consistere in «comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato» — attraverso la previsione di un "catalogo" chiuso. Nel caso di SOMA dal momento che la società non impiega la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, possono essere effettuate segnalazioni di violazioni che integrano i reati presupposto come individuati nel Modello organizzativo vigente nonché violazioni del Codice Etico aziendale.

Le violazioni, oggetto della segnalazione, devono essere state apprese nell'ambito del «contesto lavorativo», intendendosi per tale le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti sopra indicati, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni.

## **Canali di segnalazione**

La Società, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 2472023, ha predisposto due canali interni di denuncia che fanno capo all'Organismo di vigilanza:

- il primo è organizzato a livello informatico dove ogni segnalazione può essere inviata al seguente indirizzo email: [oliviero.perni@saltpd.it](mailto:oliviero.perni@saltpd.it);

- il secondo è il canale postale ordinario dove ogni segnalante può inoltrare la propria segnalazione all'Organismo di vigilanza nella persona dell'avv. Oliviero Perni, via Pietro Maroncelli n. 17 – 20154 Milano.

Il segnalante, inoltre, può chiedere un incontro diretto con lo Odv che deve fissarlo in un tempo ragionevole.

Questi canali di segnalazione sono il mezzo di comunicazione confidenziale e riservato specifico per canalizzare, oltre alle segnalazioni ex d.lgs. n. 24/2023, nonchè i dubbi e/o le richieste di informazioni dei dipendenti di SOMA per quanto riguarda indizi ragionevoli di realizzazione di atti contrari alla legalità o a questo Codice.

## **Modalità di segnalazione**

Il segnalante può procedere alla segnalazione utilizzando uno dei tre canali sopra indicati.

Possono essere prese in considerazione anche segnalazioni anonime se sono ben circostanziate, dettagliate, in grado di far emergere fatti relazionati a contesti determinati, considerata l'impossibilità di richiedere eventuali approfondimenti. Tuttavia in questo caso la segnalazione può avvenire solo mediante invio all'avv. Oliviero Perni tramite il canale cartaceo o telefonico.

Si precisa che ai sensi dell'art. 16, comma 4 del d.lgs. n. 24/2023

si estende al segnalante, che sia ricorso all'anonimato, le misure di protezione previste per tutti i whistleblower, nel caso in cui sia successivamente identificato e abbia subito ritorsioni

## **Oggetto della segnalazione**

Le segnalazioni dovranno essere identificate e specificheranno nei dettagli i fatti registrati e **dovranno essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti**. L'identità del segnalante sarà considerata come informazione confidenziale e **riservata** e non verrà comunicata al soggetto segnalato. I segnalanti dovranno garantire l'autenticità dei dati forniti.

I fatti meritevoli di segnalazione possono essere rientrare, a titolo esemplificativo, in queste fattispecie:

- fatti e/o comportamenti che possono integrare reati, illeciti e irregolarità;
- comportamenti a danno della Società;
- azioni suscettibili di arrecare un danno patrimoniale o di immagine alla Società;

- azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti;

- .In ogni caso non si potrà utilizzare la procedura whistleblowing per segnalare lamentele personali che non potranno mai essere oggetto di segnalazione.

La Società condanna senza alcuna riserva l'abuso di segnalazioni infondate che possano determinare in capo al segnalato un danno reputazionale e/o patrimoniale. Pertanto, ove la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, e tale da far emergere fatti e situazioni relazionati a contesti determinati (indicazione di nomi e qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, etc), questa non verrà presa in considerazione.

### **Contenuto della segnalazione**

Il segnalante è chiamato a fornire elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, sebbene non sia indispensabile che il segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato. A tal fine, è essenziale che la segnalazione debba preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- Le generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della Società;
- Una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- Se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- Se conosciute, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (ad esempio la qualifica o il settore in cui svolge l'attività);
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

## **Procedura.**

Nel momento in cui perviene una segnalazione (ove non sia in forma anonima) l'organo ricevente dovrà comunicare al segnalante, entro sette giorni lavorativi (in tale contesto non si tiene conto del periodo agostano), la presa in carico della segnalazione.

Nella prima fase procedurale l'organo ricevente effettuerà un primo screening di ammissibilità della segnalazione, al fine di distinguere la segnalazione dalla mera lamentela personale.

Pertanto dovrà essere valutato:

- Se la segnalazione ha lo scopo di sottoporre all'attenzione della Società un comportamento che pone a rischio la sua attività e/o i terzi, e non una mera lamentela;
- Quanto è grave e urgente il rischio per la Società e/o per i terzi;
- Se l'oggetto della segnalazione è già stato valutato in passato dalla Società, o addirittura dall'Autorità competente;
- Se la segnalazione contiene sufficienti elementi per poter essere verificata o se, al contrario, risulta troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

L'organo ricevente, ove valuti la segnalazione quale semplice lamentela personale o verificato che il fatto riportato è già stato riscontrato dalla Società o dall'Autorità competente, procederà all'archiviazione della segnalazione, redigendo un apposito report in cui motiva la sua decisione ed informandone il segnalante.

Allo stesso modo l'organo ricevente contatterà il segnalante - se noto - qualora ritenesse la segnalazione eccessivamente generica, al fine di chiedere di fornire elementi utili all'indagine. L'organo ricevente, poi, procederà all'archiviazione della segnalazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti, segnalando al segnalante, entro quindi giorni dalla chiusura dell'indagine preliminare, l'avvenuta archiviazione.

Nel caso in cui l'organo ricevente ritenga che la segnalazione sia meritevole di verifica, passerà ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa, al fine di appurarne la fondatezza, acquisendo le necessarie informazioni e fatti, sempre premurandosi di tutelare la segretezza dei dati acquisiti e del rispetto della tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato. In questa fase di indagini

l'organo ricevente potrà avvalersi, a suo insindacabile giudizio, della collaborazione di altre funzioni aziendali attraverso la richiesta di condivisione di specifiche informazioni e/o documenti.

Nel corso dell'indagine l'organo ricevente potrà chiedere ulteriori informazioni/dati al segnalante nonché chiedere appositi incontri informativi.

Conclusa l'indagine l'organo ricevente dovrà redigere, entro tre mesi, un report finale con le sue osservazioni. Dovrà, inoltre, avere cura di archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti.

L'organo ricevente deve poi, comunicare per iscritto al segnalante la conclusione della indagine e trasmettere l'esito dell'istruttoria al consiglio di amministrazione che provvederà alternativamente o congiuntamente, a seconda della natura dell'oggetto della segnalazione, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) adottare i provvedimenti opportuni, sollecitando l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della Società.

Ove i fatti possano configurare una particolare ipotesi delittuosa il Consiglio di amministrazione nominare un avvocato penalista che dovrà svolgere la c.d. due forensic investigation. Questi dovrà poi relazionare le proprie conclusioni al Presidente ovvero nel caso in cui la segnalazione lo riguardi direttamente agli membri del consiglio per indicare al consiglio le eventuali azioni/sanzioni applicabili

### **Obbligo di riservatezza**

Le segnalazioni effettuate attraverso il canale di segnalazione interna devono essere gestite nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal D.lgs. 24/2023 ossia:

- non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
- l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso

della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa *privacy*;

- nel procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p.;

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

- è dato avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati:

-qualora, nel procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, ai fini della sua utilizzabilità;

-nella procedura di segnalazione interna quando la rivelazione della identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

- fermo quanto sopra, nella procedura di segnalazione, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

## **Trattamento dei dati personali e privacy**

Ogni trattamento dei dati personali, con particolare riferimento alla gestione delle segnalazioni intere, deve essere effettuato ai sensi della normativa *privacy*, come posta dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). dal D.lgs. 196/2003 e dal D.lgs. 51/2018.

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

I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies D.lgs. 196/2003 (legge sulla privacy).

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati da SOMA in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi degli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento UE 2016/679, nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

SOMA definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e disciplinando il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'art. 28 del regolamento (UE) 2016/679.

### **Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni**

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione nel rispetto dei predetti obblighi di riservatezza e del principio previsto dall'art. 5, paragrafo 1, lett. e) del regolamento (UE) 2016/679.

Ove per la segnalazione sia utilizzata una linea telefonica non registrata o un altro sistema di messaggistica vocale non registrato, la segnalazione è documentata per iscritto mediante resoconto dettagliato della conversazione a cura del personale addetto. La persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.



Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un apposito verbale e la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

### **Misure di protezione**

Non ci saranno rappresaglie di nessun tipo nei confronti dei segnalanti. SOMA, infatti, si impegna a tutti i livelli a rispettare il divieto di atti discriminatori diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Pertanto SOMA. si impegna a astenersi, a pena di nullità, dall'adottare ogni misura ritorsiva o discriminatoria, compreso il licenziamento, il mutamento delle mansioni assunte nei confronti del soggetto segnalante in una fase successiva alla segnalazione, mobbing, molestie sul luogo di lavoro o qualsiasi altro comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Nessun procedimento disciplinare si potrà basare esclusivamente sulla segnalazione.

La Società, tramite la procedura di controllo delle segnalazioni, si farà parte diligente al fine di proteggere il segnalato da mere delazioni da parte di colleghi volte solo a danneggiare la sua reputazione.

La Società intende tutelare, fino a prova contraria, il segnalato qualora vi sia un abuso dello strumento di segnalazione, come nel caso in cui il:

- Segnalante riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari che la Società vorrà intraprendere;
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Pertanto viene ribadito che:

- Le segnalazioni non devono contenere accuse che il segnalante sa essere false e che, in generale, la segnalazione non deve essere utilizzata come strumento per risolvere mere questioni personali;
- La segnalazione non garantisce alcuna protezione al segnalante nel caso in cui abbia concorso alla realizzazione della condotta illecita;
- L'organizzazione si impegna a tutelare il segnalante solo rispetto a possibili condotte ritorsive o discriminatorie poste in essere in ragione della segnalazione, e che sono possibili eventuali sanzioni disciplinari a cui il segnalante potrebbe essere sottoposto per comportamenti passati;
- Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della procedura di WB sono passibili di sanzioni disciplinari.

Il d.lgs. 24/2023 prevede un insieme di « *misure di protezione* » a tutela del soggetto segnalante, che effettua segnalazioni in conformità alla disciplina del Decreto.

L'operatività di tali misure di protezione è subordinata alla sussistenza di una serie di condizioni:

- a) al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della disciplina;
- b) la segnalazione è stata effettuata nell'osservanza delle rispettive disposizioni che ne forniscono la disciplina.

Tuttavia, le misure di protezione non sono garantite e alla persona segnalante è irrogata una sanzione disciplinare quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Tali previsioni si applicano anche nei casi di segnalazione se la persona segnalante è stata successivamente identificata e ha subito ritorsioni.

Le misure di protezione si applicano, oltre che al soggetto segnalante, anche a:

- facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- 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;
- enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

Le misure di protezione si articolano in:

- divieto di ritorsione;
- misure di sostegno;
- protezione dalle ritorsioni;
- limitazioni della responsabilità;
- limitazioni delle rinunce e transazioni.

#### Divieto di ritorsione.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione non possono subire alcuna «ritorsione», intesa come *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».*

Costituiscono, in via esemplificativa, fattispecie di ritorsione:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;

- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari od altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione. l'intimidazione. le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- 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;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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;
- 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.
- La conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni e servizi;
- L'annullamento di una licenza o di un permesso;
- La richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici

Il divieto di ritorsioni è assistito:

- nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto il loro accertamento, da una presunzione (relativa, con onere della prova a carico del soggetto che ha posto in essere la condotta ritorsiva) circa il nesso di causalità tra esse e la segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria, da una presunzione (relativa) di nesso di causalità tra segnalazione, divulgazione o denuncia e danno.

## Protezione dalle ritorsioni.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 18 della legge n. 300/1970.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione del divieto di ritorsione e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo.

## Limitazioni della responsabilità.

Il segnalante e gli altri soggetti a cui si applicano le misure di protezione, i quali rivelino o diffondano informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello in materia di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali) o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, non sono punibili, né possono rispondere in sede civile e amministrativa, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile è stata effettuata in costanza delle condizioni per il riconoscimento delle misure di protezione.

L'esenzione da responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, opera anche in relazione alla fase di acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, salvo che il fatto costituisca reato.

L'esenzione da responsabilità, penale, civile o amministrativa, tuttavia, non copre i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla segnalazione, alla denuncia all'autorità

giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

### Limitazioni alle rinunce e transazioni

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.lgs. 24/2023 non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, comma 4 c.c.

### **Sistema premiale**

La Società si riserva a suo insindacabile giudizio, al fine anche di incentivare la cultura di apertura e trasparenza, di adottare un sistema premiale che si potrà attuare in una di queste forme:

- Bonus aziendali per il segnalante, nel caso in cui la segnalazione abbia determinato la reale soluzione di una problematica per l'organizzazione;
- Benefit per tutti coloro che abbiano creato un clima aperto e trasparente.

### **Regime sanzionatorio**

Al fine di poter efficacemente attuare un sistema di WB la Società indica chiaramente quelle che potrebbero essere le specifiche sanzioni disciplinari non solo per il segnalato in caso di conferma dei fatti segnalati, ma anche per tutti coloro agiscono in violazione della presente Procedura.

In particolare, le sanzioni potranno essere previste:

- Nel caso in cui il segnalato sia ritenuto responsabile a seguito dell'attività di indagine svolta dall'organo destinatario della segnalazione;
- In caso di comportamenti abusivi del segnalante;
- In caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte dei lavoratori - dirigenti e subordinati - nei confronti del segnalante;
- Nel caso in cui l'organismo preposto a ricevere la segnalazione non verifichi quanto riportato dal segnalante;
- In caso di violazioni degli obblighi di riservatezza associati alla gestione delle segnalazioni.

Le sanzioni verranno applicate sulla base dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970) e del vigente Contratto Collettivo, differenziando, quindi, tra soggetti dirigenti e dipendenti.

La Società, valutato i fatti, le circostanze e le implicazioni interne ed esterne derivanti dalle segnalazioni ricevute, potrà applicare le sanzioni previste dalle sopracitate fonti normative.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previsti:

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

Resta fermo il diritto dell'organizzazione di adire le autorità competenti - civili e penali - nel caso in cui rilevi che il fatto illecito sollevato dal segnalante presenti tutte le caratteristiche di un reato ovvero di un illecito civile

Chiamati al rispetto della presente Procedura sono anche tutti quei soggetti che operano all'interno, o per conto della Società come ad esempio collaboratori, consulenti, lavoratori somministrati, procuratori e agenti ma anche tutti i partner e fornitori.

A tal fine la Società prevede l'inserimento di specifiche clausole nei contratti o nelle lettere di incarico, con cui vengono regolati i rapporti con i terzi, che sanciscano il rispetto della Procedura e indichino le sanzioni applicabili in caso di violazione, quali, a titolo meramente esemplificativo:

- La diffida al puntuale rispetto della Procedura;
- L'applicazione di una penale, anche in caso di mancato rispetto della diffida, prevista in misura percentuale rispetto al compenso pattuito;
- La risoluzione immediata del contratto.

\*\*\*\*\*