

**Procedura per  
la gestione delle segnalazioni interne  
ex D. Lgs. n. 24/2023 (c.d. Whistleblowing)**

<b>Responsabilità</b>	<b>Nome</b>
<b>Elaborato da:</b>	GDG & Partners- Studio Legale
<b>Approvato da:</b>	Assemblea dei soci 15/07/2024
<b>Lista di distribuzione</b>	<b>Pubblico</b>

---

**Indice**

<b>1.</b>	<b>SCOPO.....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>CAMPO DI APPLICAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>TERMINI E ABBREVIAZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>GENERALITÀ.....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>7.1.</b>	<b>Verifica preliminare.....</b>	<b>7</b>
<b>7.2.</b>	<b>Accertamento.....</b>	<b>7</b>
<b>7.3.</b>	<b>Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni.....</b>	<b>8</b>
<b>8.</b>	<b>TUTELA DELLA RISERVATEZZA.....</b>	<b>8</b>
<b>9.</b>	<b>QUADRO NORMATIVO, MINIMIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO, PROTEZIONE BY DESIGN E BY DEFAULT.....</b>	<b>9</b>
<b>10.</b>	<b>ALTRE FORME DI SEGNALAZIONE.....</b>	<b>10</b>
<b>11.</b>	<b>MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGN.....</b>	<b>10</b>
<b>12.</b>	<b>SANZIONI DISCIPLINARI.....</b>	<b>11</b>
<b>13.</b>	<b>RINVIO.....</b>	<b>13</b>

## 1. SCOPO

Il presente documento (di seguito, **Procedura**), adottato ai sensi del D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito, **Norma**) in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito, **Direttiva Whistleblowing**), ha l'obiettivo di illustrare la procedura di gestione delle segnalazioni interne in forma anonima o confidenziale effettuate per iscritto od oralmente da parte del personale di CE.MA.CO Srl. (di seguito, **CE.MA.CO**), nonché dai suoi lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, in relazione a comportamenti, atti od omissioni, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CE.MA.CO e che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. (c.d. "reati presupposto") o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico adottati da CE.MA.CO ai sensi della predetta norma;
- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'UE o nazionali indicati nell'allegato alla Norma ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'UE indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato alla Norma, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'UE;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle

- società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'UE nei settori indicati nei punti 3), 4) e 5) che precedono.

## 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura è rivolta a tutto il personale di CE.MA.CO, ivi incluso il personale con qualifica di Dirigente, nonché ai suoi lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, agli azionisti e alle persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

## 3. TERMINI E ABBREVIAZIONI

Di seguito si definiscono le abbreviazioni e i termini utilizzati all'interno della Procedura:

<b>ABBR.</b>	<b>SIGNIFICATO</b>
Resp	La/Il responsabile, le/i responsabili
Segn	Il/La Segnalante
<b>TERMINI</b>	<b>SIGNIFICATO</b>
Informazioni sulle violazioni	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione presso cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico ai sensi della Norma, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione/i o Segnalare	La comunicazione scritta od orale di Informazioni sulle violazioni.
Segnalante	La persona fisica che effettua la Segnalazione.
Persona/e coinvolta/e	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata.
Ritorsione/i	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 al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Violazione/i	I comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di CE.MA.CO e che consistono nelle condotte espressamente definite nella Sezione 1 (Scopo) della Procedura.
Responsabile	La persona a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione interno.

#### **4. GENERALITÀ**

CE.MA.CO. srl, nel pieno rispetto della Direttiva Whistleblowing, della Norma, dei propri Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico adottati ai sensi del D. Lgs.

n. 231/2001 e s.m.i., nonché della politica aziendale relativa alla protezione e al trattamento dei dati personali, ha attivato un canale di segnalazione interno per la gestione delle Segnalazioni nonché nominato un Responsabile per la gestione delle segnalazioni nella persona dell'Avv. Vincenzo Gallo, con studio in Telese Terme alla Via E.De Nicola n°3 - email: info.gdgpartners@gmail.com.

#### **5. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE**

È diritto del Segn scegliere se presentare una Segnalazione in forma anonima o meno. Le Segnalazioni da parte del Segn possono essere inviate:

- a) in formato cartaceo (a mezzo posta ordinaria), indirizzate al Responsabile Segnalazioni, indicando per oggetto "SEGNALAZIONE" e sulla busta chiusa la dicitura "RISERVATA"; oppure
- b) tramite il canale di segnalazione interno dedicato, raggiungibile sulla piattaforma denominata "anonymousemail.me" al seguente indirizzo Internet: <https://anonymousemail.me>. Tale canale di segnalazione interno è operativo 7 giorni su 7, 24 ore su 24, e garantisce la riservatezza dell'identità del Segn, della Persona coinvolta, di ogni persona eventualmente menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione in virtù del ricorso a strumenti di crittografia.

Le Segnalazioni ricevute tramite il suddetto canale di segnalazione interna sono archiviate in via riservata a cura del Responsabile Segnalazioni e conservate con tali modalità per 5 (cinque) anni a decorrere dal riscontro alla Segnalazione del Segn.

Tale canale di segnalazione interno consente l'effettuazione di Segnalazioni **in forma scritta od orale**.

Le Segnalazioni sono garantite anche attraverso l'attivazione di una linea telefonica recante il numero 3687776855 e, su richiesta del Segn, mediante un incontro con il Responsabile segnalazioni da accordarsi entro un termine ragionevole.

I soggetti diversi dal Responsabile Segnalazioni che dovessero ricevere una Segnalazione al di fuori del sopra citato canale di segnalazione interno devono inoltrarla tempestivamente

e, comunque, **entro e non oltre 7 (sette) giorni dal suo ricevimento**, con tutta l'eventuale relativa documentazione, allo stesso Responsabile, utilizzando la massima riservatezza al fine di proteggere l'identità del Segn, della Persona coinvolta, di ogni persona eventualmente menzionata nella Segnalazione, nonché il contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione e di garantire l'efficacia della gestione della Segnalazione da parte del medesimo Responsabile, anche al fine di evitare ogni forma di Ritorsione nei confronti del Segn.

## **6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE**

La Segnalazione, quanto più specifica, circostanziata e dettagliata possibile, deve contenere almeno:

- a. quando la Segnalazione non è anonima, le generalità del Segn, con indicazione della mansione svolta all'interno di CE.MA.CO;
- b. le Violazioni oggetto della Segnalazione e, se noti, il momento e il luogo in cui esse siano state commesse dalla Persona coinvolta;
- c. i concreti elementi di fatto che possano confermare l'attendibilità della Segnalazione e individuare senza equivoci la Persona coinvolta;
- d. l'indicazione di eventuali soggetti che possano confermare la Segnalazione.

Saranno considerate rilevanti unicamente Segnalazioni basate su elementi fattuali concreti inerenti le Violazioni commesse dalle Persone coinvolte nel contesto lavorativo di CE.MA.CO.

Le Segnalazioni anonime saranno ugualmente prese in considerazione, ma dovranno essere sufficientemente dettagliate onde consentire al Responsabile di dar diligente seguito alle Segnalazioni così ricevute e di dare un riscontro alle medesime.

Non saranno prese in considerazione Segnalazioni non conformi alla Norma e alla Procedura, ivi incluse quelle che riguardino contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segn che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o inerenti al rapporto di lavoro con figure gerarchicamente sovraordinate al medesimo Segn.

## **7. GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE**

### **7.1 VERIFICA PRELIMINARE**

La gestione e la verifica preliminare sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella Segnalazione sono affidate **esclusivamente** al Responsabile Segnalazioni che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando le seguenti attività:

- invia un avviso del ricevimento della Segnalazione al Segn **entro 7 (sette) giorni** a decorrere dalla data del ricevimento della Segnalazione;
- prevede un termine ragionevole per fornire un riscontro non superiore a **3 (tre) mesi a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione**. Se non è stato inviato alcun avviso al Segn, il termine per il riscontro del Responsabile è di **3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione**;
- analizza la documentazione messa a disposizione dal Segn e, ove ritenuto necessario, richiede al Segn eventuali integrazioni documentali o in fatto;
- intervista il Segn qualora costui ne faccia richiesta, nonché eventuali altri soggetti che possano riferire sulla Segnalazione, qualora vi acconsentano espressamente.

Le suddette attività devono essere effettuate dal Responsabile nel rispetto delle disposizioni previste dalle normative giuslavoristiche nazionali, dal Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, **GDPR**), dalla normativa nazionale in materia di protezione dei dati personali e dalla Norma e, per quanto occorrer possa, dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico adottati da CE.MA.CO ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i..

Le Segnalazioni pervenute al Responsabile sono classificate a seconda del loro contenuto e viene proposta l'archiviazione di quelle:

- generiche e/o non sufficientemente descritte e circostanziate;
- palesemente infondate o comunque non basate su elementi fattuali concreti;
- contenenti fatti già in precedenza oggetto di specifiche attività di verifica preliminari dalle quali non emergano nuove informazioni tali da rendere indispensabili ulteriori e nuove attività di verifica;
- non conformi alla Norma o alla Procedura ai sensi del precedente punto 6.

### **7.2 ACCERTAMENTO**

Qualora, nel dar seguito alle Segnalazioni ricevute e all'esito delle opportune verifiche sugli elementi concreti forniti dal Segn, il Responsabile ritenga che la Segnalazione risulti fondata, in tutto o in parte, lo stesso, in relazione alla natura della Violazione, provvederà:

- a) a fornire un riscontro al Segn entro i termini previsti al punto 7.1. che precede;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile dell'unità coinvolta affinché, di concerto con il Responsabile del Personale e in ottemperanza alla Norma e alle leggi nazionali vigenti, adotti i provvedimenti ritenuti opportuni; in tal caso, il Resp

dovrà comunicare, per iscritto, i provvedimenti adottati di concerto con il Responsabile Personale nei confronti della/e Persona/e coinvolta/e al Responsabile Segnalazioni e quest'ultimo lo comunica al Segn.

### **7.3 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI**

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione stessa e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data del riscontro alla Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui alla Norma e del principio di limitazione della conservazione dei dati personali di cui al GDPR e alla normativa nazionale applicabile alla protezione dei dati personali che dispone la cancellazione o l'anonimizzazione dei dati personali una volta conseguite le finalità per le quali sono stati trattati.

Se per la Segnalazione si utilizza 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 Responsabile Segnalazioni. Il Segn può verificare, rettificare e confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione].

Quando, su richiesta del Segn, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile, la medesima è documentata a cura del Responsabile mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante redazione di un apposito verbale scritto. In quest'ultimo caso, il Segn può verificare, rettificare e confermare il suo contenuto mediante la propria sottoscrizione.

## **8. TUTELA DELLA RISERVATEZZA**

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

Tutti coloro che sono coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione delle Segnalazioni sono specificamente formati e legati ad un vincolo che imponga loro di garantire la massima riservatezza su soggetti e fatti che ne formano oggetto. Con riferimento all'identità del Segn anonimo, è fatto loro espresso divieto di rivelare l'identità del medesimo a persone diverse da quelle specificamente autorizzate, in assenza del suo consenso espresso.

Al Segn e a coloro che dichiarano di essere a conoscenza dei fatti oggetto della Segnalazione, è garantita la massima riservatezza in relazione alla propria identità, salvo qualora:

- essi dichiarino espressamente di acconsentire alla rivelazione;



- a carico del Segn sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per calunnia o diffamazione o per reati comunque collegati alla Segnalazione ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave;
- il Segn incorra in responsabilità extracontrattuale ai sensi dell'art. 2043 del Codice civile;
- in presenza di eventuali indagini o procedimenti avviati dall'Autorità Giudiziaria;
- si impone come necessario rivelare l'identità del Segn ai fini della prevenzione o della riduzione di minacce serie a danno della salute e/o della sicurezza delle persone.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segn 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 del Segn sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segn alla rivelazione della propria identità.

Il Responsabile segnalazioni svolgerà un ruolo di vigilanza sul rispetto del divieto di atti di Ritorsione o discriminatori nei confronti del Segn e sul corretto utilizzo del canale interno di segnalazione.

Il Responsabile Segnalazioni, nella sua qualità di Titolare del trattamento ai sensi del GDPR, definisce il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni ed individua misure tecniche ed organizzative idonee a garantire un adeguato livello di sicurezza rispetto agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati personali ai sensi del GDPR e della normativa nazionale applicabile in materia.

La/e Persona/e coinvolta/e non ha/nno diritto ad ottenere le indicazioni circa l'origine della Segnalazione, né, tanto meno, di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segn.

## **9. QUADRO NORMATIVO, MINIMIZZAZIONE DEL TRATTAMENTO, PROTEZIONE BY DESIGN E BY DEFAULT**

Ai sensi della Direttiva Whistleblowing e della Norma, al trattamento dei dati personali si applica il GDPR. Al riguardo, CE.MA.CO applica i principi di liceità, correttezza e trasparenza, limitazione della finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione ed integrità e riservatezza relativi al trattamento dei dati personali e al principio della protezione dei dati fin dalla fase di concezione (c.d. privacy by design) e d'ufficio (c.d. privacy by default) definiti dal GDPR.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti e trattati dal Responsabile o, se raccolti e trattati accidentalmente, sono cancellati senza indugio a cura del medesimo.

## **10. ALTRE FORME DI SEGNALAZIONE**

Il Segn può effettuare una segnalazione esterna (di seguito, **Segnalazione Esterna**) al canale appositamente attivato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ai sensi della Norma se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. il Segn ha già effettuato una Segnalazione al canale di segnalazione interno attivato da CE.MA.CO ai sensi della Norma (di seguito, **Segnalazione Interna**) e la stessa non ha avuto seguito;
- b. il Segn ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di Ritorsione;
- c. il Segn ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il Segn può effettuare la Segnalazione Esterna per iscritto tramite la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta del Segn, mediante un incontro diretto.

Il Segn, oltre a poter effettuare una Segnalazione Interna e/o una Segnalazione Esterna, può effettuare una divulgazione pubblica (di seguito, **Divulgazione Pubblica**) se, in quel momento, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a. il Segn ha previamente effettuato una Segnalazione Interna ed Esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti dalla Norma;
- b. il Segn ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- c. il Segn 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 la Persona coinvolta o coinvolto nella Violazione stessa.

## **11. MISURE DI PROTEZIONE PER IL SEGN**

Le misure di protezione del Segn, previste dalla Norma ed applicabili ai soggetti che abbiano presentato una Segnalazione o una denuncia alle autorità preposte in presenza dei requisiti previsti dalla medesima Norma, comportano la nullità degli atti assunti ai sensi dell'art. 17 della Norma qualora essi possano essere riconosciuti come Ritorsioni.

Pertanto, costituiranno Ritorsioni, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti atti:

- 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;
- tutte le altre fattispecie previste dall'art. 17 della Norma e/o tutte quelle che saranno considerate tali dall'Autorità Giudiziaria adita.

## **12. SANZIONI**

Fermi restando gli altri profili di responsabilità, in ossequio a quanto previsto dall'art. 21 della Norma, per coloro che si saranno resi responsabili delle seguenti violazioni l'ANAC può irrogare le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- a. **da € 10.000 a € 50.000**, qualora siano accertati (i) la commissione di Ritorsioni o (ii) comportamenti che hanno ostacolato o tentato di ostacolare le Segnalazioni o (iii) violazione dell'obbligo di riservatezza;
- b. **da € 10.000 a € 50.000**, qualora siano accertati (i) la mancata istituzione del canale di segnalazione o (ii) la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni o (iii) l'adozione di procedure non conformi ai dettami legislativi o (iv) il mancato espletamento dell'attività di verifica ed analisi delle Segnalazioni ricevute;
- c. **da € 500 a € 2.500**, nel caso di perdita delle tutele, salvo che il Segn sia stato condannato, anche solo in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per altri reati collegati alla denuncia sporta all'autorità adita.

Diversamente oggetto di sanzione irrogate internamente all'azienda sono, in particolare:

- le violazioni della presente procedura dai soggetti posti in posizione "apicale", in quanto titolari di funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero titolari del potere, anche solo di fatto, di gestione o di controllo dell'ente;
- le violazioni della presente procedura commesse dai componenti degli organi di controllo ed anche le violazioni perpetrate dai soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, o operanti in nome e/o per conto della Società;
- le violazioni delle misure di tutela del dipendente che segnala illeciti, nonché la condotta tenuta, con dolo o colpa grave da chiunque effettua una segnalazione che a seguito di adeguata istruttoria si rivela infondata.

Tali violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'ente e costituiscono altresì una violazione degli obblighi di diligenza e fedeltà del lavoratore di cui agli artt. 2104 e 2105 cc. Pertanto, poiché le regole imposte dalla presente procedura e, più in generale dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e dal Codice Etico cui la presente si conforma sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale. I nuovi precetti saranno soggetti alle garanzie procedurali di cui alla Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori") ed alle specifiche disposizioni del CCNL. Il presente sistema disciplinare, oltre ad essere pubblicato sul sito web aziendale, è affisso presso la sede aziendale, in luogo accessibile a tutti, affinché ne sia garantita la piena conoscenza da parte dei destinatari di seguito individuati.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;

- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il Responsabile Segnalazioni che presiede la presente procedura, accertate eventuali violazioni, le comunica al Responsabile Personale per l'avvio delle azioni necessarie, e successivamente dovrà essere informato in merito all'esito del procedimento disciplinare.

### **12.1 Provvedimenti sanzionatori per i lavoratori dipendenti**

I comportamenti tenuti dai lavoratori in violazione delle singole regole comportamentali qui indicate sono definiti illeciti disciplinari. Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori sono quelle previste, nel rispetto delle procedure e dei limiti di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), dal Contratto Collettivo Nazionale ("CCNL") di settore. Le singole fattispecie considerate e le sanzioni concretamente previste per la commissione dei fatti stessi assumono rilevanza a seconda della gravità della violazione. Le sanzioni astrattamente applicabili sono:

- RICHIAMO VERBALE;
- AMMONIZIONE SCRITTA;
- MULTA;
- SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE FINO AD UN MASSIMO DI 10 GIORNI;
- LICENZIAMENTO CON PREAVVISO;
- LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO.

Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari affinché assumano le decisioni necessarie.

### **12.2 Misure nei confronti degli amministratori**

Coloro che rivestono all'interno della società ruoli apicali hanno il dovere di orientare l'etica aziendale e di improntare la propria attività al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza. In caso di violazione della presente procedura da parte degli Amministratori, il Responsabile segnalazioni è tenuto quanto prima ad informare l'Assemblea dei soci, che provvederà ad adottare ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge, tra cui le seguenti sanzioni:

- il richiamo scritto;
- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni della procedura;
- una sanzione pecuniaria;
- la revoca di eventuali procure.

Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da compromettere il rapporto di fiducia tra il singolo soggetto e la società, l'Assemblea potrà proporre la revoca dall'incarico.

### **12.3. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione della procedura da parte dei Sindaci, il Responsabile segnalazioni è tenuto quanto prima ad informarne l'Assemblea dei soci e l'intero Collegio Sindacale, i quali potranno assumere ogni opportuna iniziativa consentita dalla legge. Nelle ipotesi in cui le eventuali violazioni siano di tale gravità da integrare una giusta causa di revoca, l'Assemblea adotterà i provvedimenti di competenza.

### **12.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni**

I comportamenti tenuti da lavoratori autonomi (collaboratori occasionali, consulenti etc.) che contrastino con le linee di condotta indicate nella presente procedura determineranno l'applicazione delle clausole contrattualmente previste (penali e/o risoluzioni del contratto), nonché delle generali disposizioni di legge in materia di inadempimento e di giusta causa di recesso.

## **13. RINVIO**

Per tutto quanto non espressamente previsto dalla Procedura, si fa espresso rinvio alla Norma e alle norme nazionali applicabili in ragione della specificità della materia che ne forma oggetto.