

PROTOCOLLO WHISTLEBLOWING PER LE SEGNALAZIONI

Sommario

1. SCOPO.....	4
2. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
3. RESPONSABILITÀ	4
4. LA SEGNALAZIONE.....	4
4.1 Oggetto della segnalazione.....	4
4.2 Soggetti segnalanti.....	4
4.3 Contenuto della segnalazione	5
4.4 Canale interno di segnalazione	5
4.4.1 Destinatario della segnalazione	5
4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione	6
4.4.3 Attività di gestione della segnalazione.....	6
4.4.4 Conservazione della documentazione.....	8
4.5 Canale esterno di segnalazione.....	8
4.6 Divulgazione pubblica	8
5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	8
6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER.....	9
7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER.....	10
8. LE SANZIONI	10

1. SCOPO

La presente procedura disciplina le modalità con cui un dipendente, collaboratore, consulente, partner, fornitore (il “**Segnalante**” o “**Whistleblower**”) può segnalare violazioni di cui è venuto a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo (le “**Segnalazioni**”). L’obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire al Whistleblower chiare indicazioni operative circa l’oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione e gestione delle Segnalazioni nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte, anche in applicazione del D. Lgs. 24/2023 che ha dato attuazione alla Direttiva CE n. 1937/2019.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Società, al fine di favorire, semplificare e potenziare la Segnalazioni ha messo a disposizione del Whistleblower una piattaforma informatica univoca denominata “TIP-OFF”, altamente sicura, utilizzabile per inviare le Segnalazioni.

La presente procedura si aggiunge, senza sostituirla, a quella adottata dal Gruppo Saint-Gobain per la gestione delle Segnalazioni tramite la piattaforma informatica di gruppo denominata “Speak Up”.

3. RESPONSABILITÀ

La violazione degli obblighi previsti dalla presente procedura configura una responsabilità, anche disciplinare, laddove, a seconda della fattispecie, non siano individuabili illeciti più gravi.

La procedura individuata nel presente atto nonché i profili di tutela del Segnalante e delle persone coinvolte saranno sottoposti a revisione periodica.

4. LA SEGNALAZIONE

4.1 Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell’Unione Europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società e che consistono in:

- a) condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001, violazioni delle norme di comportamento/procedure/protocolli emessi dalle Società e/o comunque qualsiasi violazione del Modello 231, ove esistente, e violazioni che vanifichino l’oggetto o la finalità della normativa di cui al D.lgs. 231/2001, inclusi eventuali tentativi di occultare tali violazioni;
- b) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea e nazionali (appalti pubblici, servizi, protezione dei consumatori, tutela dell’ambiente, sicurezza sul lavoro etc.);
- c) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione di cui all’art. 325 del TFUE (Trattato sul Funzionamento dell’Unione Europea - es. frodi IVA, frodi su finanziamento pubblico);
- d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno di cui all’art. 26, paragrafo II del TFUE (es. violazione delle norme dell’Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, violazioni riguardanti il mercato interno connessi ad atti che violano le norme in materia di imposte sulle società, IRAP e IRES);
- e) atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o le finalità delle disposizioni di cui agli atti dell’Unione nei settori indicati alle precedenti lett. b), c) e d).

Non sono da considerarsi Segnalazioni e, pertanto, non saranno prese in considerazione ai fini della presente procedura, le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile (di seguito “**Autorità Giudiziaria**”) che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

4.2 Soggetti segnalanti

Le Segnalazioni potranno essere effettuate dai seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori occasionali;
- lavoratori autonomi;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso terzi soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;

- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso le Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso le società;
- membri dell'organo di controllo e vigilanza delle Società (sindaci, revisori dei conti e società di revisione, Organismo di Vigilanza 231, DPO – Data Protection Officer).

4.3 Contenuto della segnalazione

La Segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire la verifica dei fatti da parte dell'Ufficio Whistleblowing. È quindi necessario – in caso contrario, la Segnalazione verrà considerata inammissibile) – che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Potrà inoltre essere fornito ogni altro elemento utile quale, per esempio, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di Segnalazione oppure di documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, oltre a ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

L'Ufficio Whistleblowing potrà chiedere elementi integrativi al Segnalante.

Le Segnalazioni anonime, ove circostanziate, saranno equiparate a segnalazioni ordinarie e trattate in conformità a quanto previsto nella presente Procedura.

Non saranno invece prese in considerazione, in quanto inammissibili, le Segnalazioni manifestamente infondate o non adeguatamente circostanziate.

4.4 Canale interno di segnalazione

4.4.1 Destinatario della segnalazione

La ricezione e gestione delle Segnalazioni è affidata all'ufficio whistleblowing (l'“**Ufficio Whistleblowing**” o “**Ufficio WB**”), così composto:

- Ethics & Compliance Officer Country
- Compliance Department Country
- HR Director Country
- Organismo di Vigilanza (OdV) della Società, ove esistente

Le persone che compongono l'Ufficio Whistleblowing ed il personale addetto sono tutte specificamente formate per la gestione delle Segnalazioni.

La funzione di Presidente dell'Ufficio WB è attribuita al Ethics & Compliance Officer Country.

L'Ufficio Whistleblowing valuterà l'ammissibilità della Segnalazione (e il rispetto dei requisiti richiesti per proseguire con un'analisi più approfondita).

L'Ufficio Whistleblowing provvederà quindi a:

- rilasciare al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione;
- mantenere un contatto con il Segnalante a cui richiedere, se necessario, integrazioni;
- dare diligente seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro alla Segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Nelle società che hanno adottato il Modello 231, i membri dell'OdV - limitatamente alle Segnalazioni attinenti fatti relativi ai reati presupposto per la responsabilità ex d.lgs. 231/2001 ed alle violazioni del Codice Etico - utilizzeranno le informazioni ricevute nell'ambito del loro Ufficio, nel rispetto delle norme di segretezza e di riservatezza previste dalla legge.

Chiunque, diverso dall'Ufficio Whistleblowing, riceva una Segnalazione ha l'obbligo di trasmetterla a quest'ultimo con immediatezza e comunque non oltre 7 giorni, dandone comunicazione al Segnalante, completa di tutta l'eventuale documentazione di supporto pervenuta, senza trattenerne copia e astenendosi dall'intraprendere alcuna iniziativa autonoma di analisi e/o approfondimento. La trasmissione all'Ufficio Whistleblowing dovrà avvenire con la massima riservatezza idonea a tutelare l'onorabilità del Segnalante, delle persone segnalate e l'efficacia degli accertamenti.

4.4.2 Modalità di invio della Segnalazione

Forma scritta

Le Segnalazioni potranno essere cartacee o, preferibilmente, informatiche.

In via informatica

Le Segnalazioni in via informatica potranno essere effettuate utilizzando la piattaforma informatica Tip-Off messa a disposizione dalla Società (il cui link è disponibile nella sezione Ethics&Compliance dell'intranet aziendale e, ove esistente, sul sito internet della Società). Ciò sia per garantire una gestione più ordinata del flusso informativo, sia per offrire maggiori garanzie a tutela della riservatezza del Segnalante.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso alla rete potrà facilmente aprire una segnalazione digitando la url: <https://saint-gobain.tip-off.it>. L'autore della Segnalazione potrà accedere all'apposita pagina della piattaforma Segnalazioni senza credenziali di accesso e decidere quali informazioni inviare al sistema. Non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla Segnalazione, né sul dispositivo mobile, né sui server di Tip-Off.

Il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione con il Segnalante verranno gestiti elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza dell'identità del Segnalante e del Segnalato.

In via cartacea

La Segnalazione cartacea dovrà essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda contenente la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa specificando "Riservato – Whistleblowing" o "Ufficio WB" o altra dicitura analoga.

La busta dovrà essere inviata con posta ordinaria all'Ufficio Whistleblowing al seguente indirizzo:

Alla cortese attenzione dell'Ufficio Segnalazioni WB

c/o Saint-Gobain Glass Italia S.p.A.

Via Giovanni Bensi 8 - 20152 Milano

Forma orale

La Segnalazione potrà inoltre essere effettuata lasciando un messaggio vocale sulla piattaforma tip-off oppure inviando, a mezzo posta all'indirizzo di cui sopra, una richiesta di incontro diretto presso l'Ufficio Whistleblowing.

4.4.3 Attività di gestione della segnalazione

Di seguito viene declinato il processo di gestione della Segnalazione:

ANALISI PRELIMINARE: le Segnalazioni ricevute ai sensi della presente procedura verranno gestite dall'Ufficio Whistleblowing, il quale avvierà l'iter di verifica e valutazione preliminare dei contenuti delle Segnalazioni.

Qualora emergesse l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata con le relative motivazioni e informando il Segnalante dell'archiviazione.

Qualora l'Ufficio Whistleblowing ritenesse la Segnalazione pretestuosa o palesemente infondata ed effettuata da parte del Whistleblower con dolo o colpa grave, l'HR Director Country valuterà l'eventuale

prosieguo anche con l'eventuale supporto dell'HR della Società.

Invece, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a coinvolgere le funzioni interessate.

ISTRUTTORIA: laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione medesima, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla Segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della Segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria l'Ufficio Whistleblowing potrà richiedere al Segnalante chiarimenti e maggiori evidenze per corroborare la Segnalazione.

In caso di Segnalazioni afferenti alle tematiche D.lgs. 231/01, l'OdV, ove presente, con il supporto dell'Ethics & Compliance Officer Country prenderà in carico la Segnalazione pervenuta. In caso di Segnalazioni afferenti tematiche di tutela della persona, sicurezza sul lavoro o lavoristiche, sarà l'HR Director Country con il supporto del Compliance Department Country, a prendere in carico la Segnalazione pervenuta e a gestirla secondo quanto stabilito nel prosieguo della presente procedura. In caso di Segnalazioni che non rientrano in tali ambiti o laddove non sia possibile effettuare tale distinzione, l'Ufficio Whistleblowing valuterà di volta in volta, in base alla specifica Segnalazione, quali soggetti dell'Ufficio Whistleblowing coinvolgere per le verifiche ritenute utili.

L'Ufficio Whistleblowing potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali, anche tramite la richiesta della effettuazione di specifici audit, potendosi, altresì, avvalere all'occorrenza di specifiche consulenze esterne, nel rispetto della normativa privacy.

Le strutture aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto l'Ufficio Whistleblowing. L'Ufficio WB sarà dotato annualmente di risorse finanziarie adeguate, messe a budget, nella misura determinata dal Consiglio di amministrazione, sentito il Presidente dell'Ufficio WB. Il Presidente dell'Ufficio WB predisporre il rendiconto annuale delle spese effettuate.

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa privacy.

La gestione delle Segnalazioni verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del Segnalante e delle persone coinvolte, ivi compreso il Segnalato.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dall'Ufficio Whistleblowing di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO: al termine dell'istruttoria l'Ufficio Whistleblowing provvederà ad informare, ove presente, l'Amministratore Delegato o Direttore Generale della Società, il quale valuterà se informare della singola Segnalazione il Consiglio di Amministrazione (il "CdA"). Il CdA sarà in ogni caso informato nel report periodico delle Segnalazioni che sarà predisposto dall'Ufficio Whistleblowing.

I soggetti di cui sopra valuteranno le azioni da adottare caso per caso, ivi inclusi l'avvio di una denuncia in sede penale e/o di un procedimento disciplinare in caso di illeciti verificati oppure di Segnalazioni

effettuate in malafede e/o con intento meramente diffamatorio.

Nel caso in cui la Segnalazione riguardasse l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, sarà informato il Presidente del CdA. Laddove invece riguardasse la maggioranza dei componenti del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del CdA, l'Ufficio Whistleblowing provvederà a informare il Collegio sindacale per la valutazione delle azioni da intraprendere.

4.4.4 Conservazione della documentazione

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, l'Ufficio Whistleblowing assicurerà la conservazione della Segnalazione e di tutta la correlata documentazione di supporto per tutto il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

Nell'ipotesi in cui la Segnalazione della violazione dovesse dare avvio ad:

- un procedimento disciplinare, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del procedimento disciplinare e per dieci anni successivi la cessazione del rapporto con la persona coinvolta e/o il Segnalante, salvo l'ipotesi di un termine più lungo di prescrizione previsto per l'illecito disciplinare;
- un procedimento penale, i dati personali saranno conservati per tutta la durata del giudizio fino al passaggio in giudicato delle sentenze, salvo l'ipotesi di un termine più lungo in funzione della prescrizione del reato.

4.5 Canale esterno di segnalazione

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione al canale esterno gestito dall'ANAC a condizione che:

- il canale di Segnalazione interna non sia attivo o non sia conforme alle indicazioni normative;
- la Segnalazione interna già effettuata dal Segnalante non ha avuto alcun seguito (nel caso in cui la Segnalazione si sia chiusa con un provvedimento finale negativo, pertanto, non è ammessa la Segnalazione esterna);
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, ad essa non sarebbe dato efficace seguito o la Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La Segnalazione esterna è effettuata in forma scritta tramite il canale di segnalazione attivato da parte dell'ANAC, collegandosi al sito web <https://www.anticorruzione.it/> nel quale vengono fornite tutte le indicazioni utili.

4.6 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può inoltre ricorrere alla divulgazione pubblica a condizione che:

- abbia prima operato la Segnalazione (interna e/o esterna), ma non sia stato dato riscontro nei termini previsti dalla legge, oppure
- abbia fondati motivi di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse oppure che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito per via delle circostanze del caso di specie (es. possano essere occultate o distrutte prove, il destinatario della Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione).

5. FORMA DI TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Obblighi di riservatezza sulla identità del whistleblower

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità, non potrà essere rivelata, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi del regolamento UE 216/679 e del Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 30 giugno 2003 n.196. La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Per tutti i canali di Segnalazione è garantita la riservatezza attraverso modalità tecniche adeguate (sia per il canale informatico che per il canale orale) e attraverso specifiche istruzioni al personale addetto alla ricezione della Segnalazione cartacea.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del Segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del Segnalante alla rivelazione della sua identità. In tale ipotesi è comunque dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati.

Oltre al Segnalante sono tutelati anche i seguenti soggetti:

- a) il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nella Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- b) le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) i colleghi di lavoro del Segnalante, della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) gli enti di proprietà, o che sono datori di lavoro, o che operano nel medesimo contesto lavorativo, delle suddette persone.

La tutela delle persone di cui sopra si applica anche quando la Segnalazione avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato e se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni riguardanti le violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

6. RESPONSABILITA' DEL WHISTLEBLOWER

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione falsa e/o diffamatoria. Le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la Segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura. Le Segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e l'Ufficio Whistleblowing invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di competenza (ferme, in ogni caso, le relative conseguenze di legge derivanti dal fatto di aver effettuato segnalazioni non veritiere e/o diffamatorie). Fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora al termine del procedimento, sulla base degli elementi acquisiti, la Segnalazione dovesse essere ritenuta destituita di fondamento e dolosamente falsa, l'Ufficio Whistleblowing si riserverà di mettere a disposizione gli atti al soggetto Segnalato al fine di consentirgli di tutelare la sua reputazione. Inoltre, fermo restando quanto sopra circa gli eventuali provvedimenti disciplinari di competenza, qualora, al termine del procedimento, l'Ufficio Whistleblowing, sulla base degli elementi acquisiti, dovesse avere evidenza che la Segnalazione del Segnalante configuri anche gli estremi del reato di diffamazione e/o calunnia nei confronti del denunciato, consentirà a quest'ultimo, previa richiesta in tal senso, l'accesso agli atti dell'indagine interna conclusa, al fine di consentirgli di esercitare i suoi diritti. La Società potrà tutelarsi

in caso di illeciti penali o civili commessi dal Segnalante attraverso le forme di legge.

7. LE PROTEZIONI DEL WHISTLEBLOWER

Ai termini e alle condizioni previste dalla legge, il Segnalante beneficerà delle protezioni previste dal D. Lgs. 24/2023 (ossia divieto di ritorsione, protezione dalle ritorsioni, limitazioni delle responsabilità, misure di sostegno).

Tra le protezioni previste, si evidenzia in particolare che i soggetti tutelati non potranno essere sottoposti a nessuna ritorsione ed eventuali sospette ritorsioni possono essere comunicate all'ANAC. Inoltre, i soggetti tutelati avranno a disposizione specifiche misure di sostegno fornite dall'ANAC (informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni).

8. LE SANZIONI

Il mancato rispetto delle previsioni contenute nella presente procedura può dar luogo - oltre agli effetti civili e penali previsti dalla normativa vigente - a sanzioni disciplinari da parte delle Società, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dall'eventuale Contratto Collettivo aziendale (da intendersi come qui espressamente richiamati) e dal Sistema sanzionatorio 231 allegato al Modello 231 della Società, ove esistente.