

1. SCOPO

La presente Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di gestione delle c.d. segnalazioni *whistleblowing* nel rispetto delle previsioni dettate dal D.L.vo 10 marzo 2023 n. 24 recante *“Attuazione delle direttiva (UE) 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”* (c.d. Decreto *Whistleblowing*).

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Procedura si intende per:

- **“Società”**: Italia Gas Srl;
- **“Modello”**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.L.vo 231/2001 quale sistema strutturato ed organico di principi e regole di comportamento, procedure operative e presidi organizzativi che si pone l’obiettivo di prevenire la realizzazione di condotte illecite, con particolare riferimento a quelle suscettibili di integrare i reati previsti dal D.L.vo 231/2001;
- **“Codice Etico”**: documento allegato al Modello di cui costituisce parte integrante e cogente ove sono enunciati i principi etici a cui la Società ispira la propria politica di impresa e di cui pretende il rispetto da parte di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per conto o nell’interesse della Società;
- **“OdV”**: l’Organismo di Vigilanza della Società nominato ai sensi del D.L.vo 231/2001;
- **“Segnalazione”**: la comunicazione scritta o orale di informazioni relative alle violazioni, anche sospette, individuate al § 4;
- **“Segnalante”**: i soggetti che possono effettuare le Segnalazioni ai sensi del § 3;
- **“Contesto lavorativo”**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione;
- **“Ritorsione”**: 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.

3. CHI PUÒ SEGNALARE

I soggetti che possono effettuare Segnalazioni sono i seguenti:

- **i lavoratori subordinati** della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81¹, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96²;
- **i lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81³, **nonché i titolari di un rapporto di collaborazione** di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- **i lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- **i liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso la Società;
- **i volontari e i tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- **gli 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 la Società.

4. COSA SI PUÒ SEGNALARE

I soggetti individuati al paragrafo precedente possono segnalare:

- le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel **Modello** adottato dalla Società, incluse le violazioni del **Codice Etico** e delle **Procedure Operative** richiamate dal Modello stesso;

¹“Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio”.

² “Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro”.

³ Contratto d’opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e contratto di prestazione d’opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

- le **condotte illecite**, conclamate o sospette, che possono integrare uno dei **reati rilevanti** ai sensi del D.L.vo 231/2001.

5. **COSA NON SI PUÒ SEGNALARE**

È vietato effettuare segnalazioni **deliberatamente false, manifestamente infondate o tali per colpa grave**. La società incoraggia le segnalazioni e tutela il segnalante affinché possano emergere tutti gli eventuali comportamenti scorretti di cui al superiore §4; ma nello stesso tempo esige la massima serietà di utilizzo dello strumento della segnalazione da parte di chi se ne avvale.

Non potranno essere prese in considerazione perché estranee alla materia:

- Segnalazioni aventi ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti i propri rapporti di collaborazione/consulenza;
- Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al decreto.
- Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Per lo stesso motivo, non potranno essere presi in considerazione eventuali reclami connessi a disservizi relativi alle prestazioni erogate dalla Società.

6. **COSA DEVE CONTENERE LA SEGNALAZIONE**

La segnalazione deve essere fondata su **elementi di fatto precisi e concordanti** di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Il Segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi utili al Gestore delle Segnalazioni per procedere alle dovute ed appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti segnalati.

La Segnalazione dovrebbe, pertanto, preferibilmente contenere:

- generalità del soggetto che effettua la Segnalazione con indicazioni della posizione ricoperta o della funzione svolta nell'ambito della Società;

- la 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;
- se conosciute, le generalità o gli altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti che possono confermare i fatti oggetto di segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le **segnalazioni anonime**, vale a dire prive dei dati identificativi del Segnalante, sono considerate ammissibili e procedibili allorché il loro contenuto risulti sufficientemente dettagliato e circostanziato e tale da consentire l'avvio della relativa istruttoria.

7. COME SI EFFETTUA LA SEGNALAZIONE

Italian Gas Srl ha attivato una **piattaforma informatica** raggiungibile dal sito internet della Società che consente di inviare le Segnalazioni, anche in forma anonima, nelle seguenti forme:

- **in forma scritta** tramite accesso alla suddetta piattaforma informatica, selezionando il relativo "canale" ed inserendo le informazioni richieste;
- **in forma orale** tramite accesso alla suddetta piattaforma informatica, selezionando il relativo "canale" e registrando un messaggio audio;
- **mediante un incontro diretto** con il Gestore delle Segnalazioni tramite accesso alla suddetta piattaforma informatica, selezionando il relativo "canale" e procedendo con una richiesta in tal senso. L'incontro diretto verrà fissato a cura del Gestore delle Segnalazioni entro un termine ragionevole.

Completato il processo di inserimento della Segnalazione secondo la modalità prescelta, la piattaforma rilascia una ricevuta contenente un codice identificativo di 16 cifre che deve essere immediatamente salvata (non è prevista una procedura di recupero della ricevuta in una fase successiva) e conservata a cura del Segnalante sia per poter seguire l'iter della propria segnalazione sia per evitare che terzi non autorizzati ne vengano in possesso.

Il codice identificativo di 16 cifre rilasciato dalla piattaforma consente l'accesso alla sezione *"Hai già effettuato una segnalazione?"* attraverso cui è possibile monitorare lo stato di avanzamento della Segnalazione, effettuare eventuali integrazioni, offrire in comunicazione nuovi documenti nonché scambiare messaggi e/o informazioni con il Gestore delle Segnalazioni.

8. CHI GESTISCE LA SEGNALAZIONE

La gestione dei canali di segnalazione è affidata al Gestore delle Segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza della Società.

Solo il Gestore delle Segnalazioni ha accesso alla piattaforma informatica attivata dalla Società.

In ogni fase di gestione della Segnalazione, il Gestore:

- ove necessario, informa il Segnalante sullo stato di avanzamento della Segnalazione;
- garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante e delle informazioni contenute nella Segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle e a dar seguito alle Segnalazioni espressamente autorizzate;
- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità attenendosi al rispetto dei principi di obiettività e riservatezza;
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di ogni Segnalazione pervenuta.

Al fine di garantire l'imparzialità della valutazione, qualora la Segnalazione sia riferita al Gestore delle Segnalazioni, il Gestore procede ad inoltrare tempestivamente la segnalazione all'organo dirigente.

Chiunque riceva una Segnalazione attraverso un canale diverso dalla piattaforma informatica attivata dalla Società, è tenuto a trasmetterla - entro sette giorni dal suo ricevimento e preferibilmente attraverso la piattaforma informatica attivata dalla Società - al Gestore delle Segnalazioni, dandone contestuale notizia al Segnalante.

9. COME VIENE GESTITA LA SEGNALAZIONE

La gestione delle Segnalazioni si articola nelle seguenti fasi:

- **avviso di ricevimento:** entro sette giorni dalla data di ricezione, il Gestore rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione tramite il servizio di messaggistica presente sulla piattaforma;

- **valutazione ammissibilità:** in un tempo ragionevole dalla data di ricezione, il Gestore effettua una prima disamina della Segnalazione al fine di valutarne l'ammissibilità.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la Segnalazione può essere ritenuta inammissibile per:

- o mancanza dei dati che costituiscono gli elementi essenziali della Segnalazione;
- o manifesta infondatezza degli elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- o esposizione di fatti di contenuto generico tali da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;
- o produzione di sola documentazione senza la segnalazione vera e propria di violazioni.

Se ravvisa **una causa di inammissibilità** della Segnalazione, il Gestore procede all'**archiviazione** della stessa **dandone notizia al Segnalante** 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.

- **valutazione fondatezza:** se ritiene la segnalazione ammissibile, il Gestore avvia l'attività istruttoria e di accertamento.

A tal fine, il Gestore può:

- o acquisire dal Segnalante ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati;
- o procedere all'audizione del Segnalante o di eventuali altri soggetti, indicati nella Segnalazione o individuati dal Gestore, che possono riferire sui fatti segnalati;
- o avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e, ove necessario, di eventuali soggetti esterni;
- o effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine ritenuta utile per valutare la fondatezza dei fatti segnalati.

- **conclusione processo di valutazione:** se all'esito dell'attività istruttoria e di accertamento condotta, **i fatti segnalati si rivelano infondati o inesistenti**, il Gestore procede all'**archiviazione** della Segnalazione informandone il Segnalante.

Qualora emerga, invece, la **fondatezza** dei fatti segnalati, il Gestore, fermo restando il rispetto della riservatezza sull'identità del Segnalante, provvedere ad informare circa gli esiti dell'accertamento: (i) il titolare

del potere disciplinare per l'adozione di ogni opportuna iniziativa; (ii) il Segnalante.

- **chiusura segnalazione:** l'attività istruttoria e di accertamento deve essere conclusa entro un termine adeguato alla complessità delle attività da svolgere.

In ogni caso, **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, il Gestore deve fornire un **riscontro al Segnalante**.

Entro tale termine, il Gestore deve, pertanto, comunicare in alternativa al Segnalante:

- o l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- o l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti;
- o se ricorrono specifiche esigenze che richiedono un termine maggiore per la conclusione dell'attività istruttoria e di accertamento, il Gestore informa il Segnalante in merito all'attività svolta fino a quel momento e sull'ulteriore attività che intende svolgere.

Terminati gli ulteriori accertamenti, il Gestore comunica al Segnalante l'esito finale dell'istruttoria complessivamente svolta (archiviazione o accertamento della fondatezza).

- **conservazione:** il Gestore conserva le Segnalazioni ricevute e la relativa documentazione per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data sua data di chiusura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art 12 del D.L.vo 24/2023 e del principio di limitazione di conservazione di cui alla normativa privacy.

10. LE TUTELE RICONOSCIUTE A CHI SEGNA: L'OBBLIGO DI RISERVATEZZA

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

Il Gestore è tenuto a rispettare ed assicurare 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.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata, salvo i casi previsti dall'art. 12 D.L.vo 24/2023, per la quale viene richiesto all'uopo espresso consenso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare avviato all'esito dell'istruttoria condotta dal Gestore, l'identità del 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ipotesi, è onere del Gestore delle Segnalazioni comunicare al Segnalante le ragioni per cui la rivelazione della sua identità è ritenuta indispensabile nei termini di cui sopra.

La violazione degli obblighi di riservatezza del Segnalante comporta la violazione del Modello Organizzativo e Gestionale con la conseguente responsabilità a titolo disciplinare.

11. LE TUTELE RICONOSCIUTE A CHI SEGNA: IL DIVIETO DI RITORSIONE

Le misure di protezione, oltre che al Segnalante, sono riconosciute anche:

- a) al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo);
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro del Segnalante e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone

e si applicano nelle seguenti ipotesi:

- a) se al momento della Segnalazione, il Segnalante aveva fondato motivo di ritenere che i fatti segnalati fossero veri;
- b) se la Segnalazione è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;
- c) nei casi di segnalazioni anonime, se il Segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, le misure di protezione si applicano anche a quest'ultimo.

Nei confronti del Segnalante e degli altri soggetti sopra individuati non è consentita e non è tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, anche solo tentata o minacciata.

Per misure ritorsive o discriminatorie, a titolo meramente esemplificativo, si intendono:

- 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 o di 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, ovvero il mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i 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;
- 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 o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;

- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Coloro che ritengono di aver subito una ritorsione per il fatto di aver effettuato una Segnalazione, devono darne notizia al Gestore delle Segnalazioni che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione all'organo dirigente.

L'organo dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della ritorsione e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della ritorsione.

L'organo dirigente valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la ritorsione, e informa tempestivamente il Gestore delle Segnalazioni.

Nel caso in cui la (presunta o accertata) ritorsione sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro ente individuato, il Gestore delle Segnalazioni informa tutto l'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale.

In ogni caso, i soggetti che ritengono di aver subito una ritorsione hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.

12. LE SANZIONI IN CASO DI VIOLAZIONI DELLA PRESENTE PROCEDURA

La presente procedura determina, così come previsto dal Modello adottato dalla Società, l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile quando risultato accertato che:

- vi è stata una violazione del Modello adottato dalla Società, del Codice Etico e/o di una Procedura Operativa richiamata dal Modello stesso;
- sono state commesse ritorsioni;
- una Segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.L.vo 24/2023;
- il Segnalante ha presentato una Segnalazione con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

Resta ferma la responsabilità penale e civile del Segnalante che effettui segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del 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, le misure di protezione non sono garantite e al Segnalante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della Società e della Persona coinvolta nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta, 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; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la violazione.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti 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 Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ipotesi, è onere del Gestore delle Segnalazioni comunicare al Segnalante le ragioni per cui la rivelazione della sua identità è ritenuta indispensabile nei termini di cui sopra.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

In particolare, nei confronti di dipendenti ed amministratori il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della Società dovranno essere comunicate al Gestore delle Segnalazioni / all'organo direttivo, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Infine, ogni comportamento posto in essere da soggetti terzi in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

13. DATA PROTECTION

Il trattamento dei dati personali nella gestione dei canali di segnalazione è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D.L.vo n. 196/2003 e del D.L.vo n. 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.

La Società ha definito la presente Procedura individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati

14. DIFFUSIONE DELLA PRESENTE PROCEDURA

La diffusione della presente Procedura e di ogni suo successivo aggiornamento è assicurata attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società ed è oggetto dell'attività di formazione e informazione prevista dal Modello adottato dalla Società.