



TECNOLOGIA SERVIZI CALORE

A.B.P. Nocivelli S.p.A.

Via Padana Superiore, 67
25045 Castegnato (BS)
CCIAA BS C.F. e P.IVA 00303020176
Capitale Sociale Euro 1.138.000,00 i.v.

Tel. 030 2142011
Fax 030 2140310

www.abpnocivelli.com
mailbox@abpnocivelli.com

A.B.P. NOCIVELLI S.P.A.

REGOLAMENTO "WHISTLEBLOWING"

Regolamento in materia di Whistleblowing:	Il Regolamento disciplina le modalità per effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/01 e del d.lgs. 24/2023, nonché di violazioni del modello di organizzazione e gestione della società, con tutela della riservatezza per il segnalante.
Approvazione:	delibera dell'Amministratore Delegato della Società, Nicola Turra, munito dei necessari poteri, del 15 dicembre 2023.
Revisioni:	



Premessa

Il comma 2-bis dell'art. 6 del D.lgs. n.231/2001, così come modificato dall'articolo 2 della Legge 30 novembre 2017 n. 179, dispone la necessità di prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del citato decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettui con dolo o colpa gravi segnalazioni che si rivelino infondate, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e).

Il D.lgs. del 10 marzo 2023 n. 24, che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”* (cd. *“disciplina Whistleblowing”*), prevede in sintesi:

- l’obbligo, per i soggetti del settore privato, che abbiano impiegato, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nell’ultimo anno, in media, più di cinquanta lavoratori subordinati o che, a prescindere dal numero di dipendenti:
 - i) rientrino nell’ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea, elencati nell’allegato al decreto (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell’ambiente) o
 - ii) rientrando nell’ambito di applicazione del d. lgs. 231/2001, abbiano adottato i modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, di istituzione di canali di segnalazione interni all’ente (di cui uno di tipo informatico) per la trasmissione di segnalazioni che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la tutela della riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e/o comunque menzionata nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la possibilità (qualora ricorra una delle condizioni previste all’art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023) di effettuare Segnalazioni esterne tramite il canale gestito dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), nonché di effettuare Divulgazioni pubbliche (al ricorrere di una delle condizioni previste all’art. 15, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023), tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;



- misure di protezione, tra cui il divieto di ritorsioni, a tutela del segnalante nonché dei facilitatori, dei colleghi e dei parenti del segnalante e dei soggetti giuridici collegati al segnalante;
- l'irrogazione, da parte datoriale, di provvedimenti disciplinari in caso di violazione della riservatezza, compimento di atti ritorsivi ai danni dei segnalanti ovvero effettuazione di segnalazioni infondate, con dolo o colpa grave, nonché
- l'irrogazione, da parte dell'ANAC, di sanzioni amministrative pecuniarie nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

Le modalità in conformità alle quali la A.B.P. Nocivelli S.P.A (di seguito anche la "Società") ha attuato le suddette previsioni sono illustrate e descritte all'interno del presente regolamento.

1. Scopo della Procedura

La procedura disciplinata nel presente regolamento ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, ai sensi del d.lgs. 24/2023, nonché relative a violazioni del Codice Etico e di Condotta e/o del Modello Organizzativo ex d.lgs. 231/2001 adottati dalla Società e della documentazione ad essi correlata. Quanto precede in attuazione del citato d.lgs. 24/2023, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15.03.2023 ed entrato in vigore il 30.03.2023. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento resta, perciò, integralmente applicabile quanto previsto dal predetto decreto.

2. Oggetto della segnalazione

Possono essere oggetto di segnalazione le informazioni inerenti:

- la violazione o il fondato sospetto di violazione di normative nazionali e/o dell'Unione europea, che ledano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione della Società e, più in generale,
- condotte illecite rilevanti ai sensi del l'art. 2 del D.lgs. 24/2023, purché fondate su elementi di fatto precisi e concordanti,
- condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001,
- violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato ex D.lgs. 231/2001 dalla Società ("MOCG") e
- violazioni del Codice etico e di condotta adottato dalla società.

I fatti oggetto di segnalazione, inoltre, devono essere di diretta conoscenza del segnalante e non riferiti da altri soggetti e devono essersi verificati all'interno della Società o avere, in ogni caso, attinenza con essa o con i soggetti ivi operanti, a qualunque titolo. La segnalazione non può, pertanto, avere ad oggetto doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni ed istanze che attengano alla disciplina del



rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per le quali valgono le modalità ordinarie previste dalla regolamentazione in materia di risorse umane. Essa inoltre non può essere fondata su meri sospetti o informazioni *de relato*. Sono altresì escluse dall'applicazione del presente regolamento: le 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 dell'Unione Europea, nonché le violazioni disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione Europea o nazionali, come indicati nell'art. 1, co. 2, lett. b), del d.lgs. n. 24/2023 (riguardanti i servizi, prodotti e mercati finanziari, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei trasporti e la tutela dell'ambiente).

In caso di dubbi in merito alla classificazione di una condotta, il soggetto che intenda effettuare la segnalazione può informalmente sottoporre la questione al Responsabile dei sistemi interni di segnalazione, come indicato all'art. 4 che segue, per la valutazione del caso.

Il segnalante deve fornire, nella segnalazione, tutti gli elementi utili all'accertamento del fatto contestato ed alla sua valutazione. La segnalazione, in particolare, deve contenere i seguenti elementi:

- descrizione della condotta illecita;
- indicazione dell'identità del segnalante, con indicazione della qualifica, funzione e/o del ruolo svolto;
- chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti si sono verificati, se note;
- indicazione delle generalità o di altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati (di seguito il “**Segnalato**”), se conosciuti,
- indicazione degli eventuali ulteriori soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- indicazione ed allegazione di eventuali ulteriori documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati;
- ogni ulteriore informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati e
- dichiarazione del segnalante in merito all'assenza o alla sussistenza di un interesse privato collegato alla segnalazione.

3. Segnalanti

Le segnalazioni possono essere effettuate da:

- il personale in forza presso la Società;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- tutti coloro che operano sulla base di rapporti, che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal lavoro subordinato;
- tutti coloro che collaborano anche occasionalmente con la Società, ivi compresi i liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività in favore della Società,



nonché i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici e clienti;

- i soci 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,

(di seguito congiuntamente indicati come i “**Segnalanti**” e singolarmente come il “**Segnalante**”).

4. Nomina del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione

La Società, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento e precisato dall’Autorità Garante Anticorruzione (Anac), nomina responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (in seguito anche denominato “**Responsabile Whistleblowing**”) l’Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001 (di seguito anche “**O.d.V.**”). Tale organo, infatti, dispone delle competenze richieste al fine dell’assunzione del ruolo, è in possesso di adeguata conoscenza dell’organizzazione e del funzionamento della Società ed è dotato della necessaria indipendenza e autonomia valutativa.

È obbligo del Responsabile Whistleblowing:

- assicurare il corretto funzionamento delle procedure;
- dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute, nei termini indicati all’art. 7 che segue;
- riferire direttamente e senza indugio al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti;
- redigere una relazione annuale sul corretto funzionamento del sistema interno di segnalazione, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell’attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

5. Modalità di segnalazione

La segnalazione può essere trasmessa dal soggetto segnalante al soggetto preposto alla ricezione, come indicato all’art. 4 che precede, attraverso i seguenti canali alternativi:

- mediante la piattaforma “TeamSystem Whistleblowing”, che garantisce, con modalità informatiche e strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità del Segnalante, del facilitatore, e comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione (di seguito, il “Software”).
- mediante lettera in busta chiusa spedita a mezzo posta ordinaria alla sede della Società, in via Padana Superiore n. 67 - 25045 Castegnato (Brescia), posta all’attenzione dell’Organismo di Vigilanza;
- mediante comunicazione, a mezzo posta elettronica, indirizzata al Responsabile Whistleblowing, all’indirizzo odv@abpnocivelli.com.

6. Gestione della segnalazione

Laddove ravvisi la manifesta infondatezza della segnalazione, il Responsabile Whistleblowing procede all’archiviazione immediata della stessa, dandone avviso al Segnalante, con le modalità indicate all’art. 5 che precede.



Nel caso in cui invece la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti, il Responsabile Whistleblowing procede con l'istruttoria, finalizzata a verificare il contenuto della segnalazione e ad acquisire elementi utili alla valutazione della sua fondatezza, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. A tal fine, egli può richiedere l'audizione personale del Segnalante e di eventuali altri soggetti che, sulla base della segnalazione, ritiene possano riferire sui fatti segnalati. Di tali audizioni è tenuta debita traccia, archiviata e conservata con le modalità e nei limiti indicati all'art. 8 che segue. L'istruttoria si svolge attraverso procedure di *audit* e tecniche investigative obiettive ed ha l'obiettivo di:

- procedere, nei limiti degli strumenti a disposizione del Responsabile Whistleblowing, ad approfondimenti e analisi specifiche per verificare la ragionevole fondatezza delle circostanze fattuali segnalate;
- ricostruire i processi gestionali e decisionali seguiti, sulla base della documentazione e delle evidenze rese disponibili;
- fornire eventuali indicazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni di rimedio, volte a correggere possibili carenze di controllo, anomalie o irregolarità rilevate sulle aree e sui processi aziendali esaminati.

Non rientrano nel perimetro di analisi dell'istruttoria, se non nei limiti della manifesta irragionevolezza, le valutazioni di merito o di opportunità, discrezionali o tecnico-discrezionali, degli aspetti decisionali e gestionali di volta in volta operate dalle strutture/posizioni aziendali coinvolte, in quanto di esclusiva competenza di queste ultime.

Il soggetto incaricato dell'investigazione è, come anticipato, il Responsabile Whistleblowing. L'indagine tuttavia può essere effettuata anche con il supporto delle funzioni aziendali interessate (di seguito anche gli "**Organi aziendali**") e/o di consulenti terzi esterni alla Società, ferma la tutela della riservatezza del Segnalante, del soggetto, operante nel medesimo contesto lavorativo delle persone menzionate nella segnalazione, che assista il Segnalante nel processo di segnalazione (di seguito anche detto "**Facilitatore**"), nonché - ove possibile - del Segnalato. È compito di tutti cooperare con il soggetto incaricato dell'investigazione nello svolgimento della stessa. L'indagine deve svolgersi in maniera equa ed imparziale. Il nominativo del Segnalante è conosciuto esclusivamente dal Responsabile Whistleblowing. La segnalazione deve essere dunque trasmessa agli Organi aziendali e/o ad eventuali consulenti esterni, se coinvolti nell'attività istruttoria, priva di tutte quelle informazioni e/o dati dai quali sia possibile desumere l'identità del Segnalante.

Nel caso in cui la segnalazione sia ritenuta particolarmente grave, in considerazione della condotta posta in essere e/o della figura professionale interessata, il Responsabile Whistleblowing ne dà tempestiva e sollecita informazione al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, per l'eventuale assunzione dei relativi provvedimenti. Dei vari passaggi della gestione della segnalazione, il Segnalante ed il Segnalato (se ciò non comprometta l'esito dell'istruttoria o l'adozione dei conseguenti



provvedimenti a suo carico), ricevono una specifica informativa, così da essere sempre informati sugli sviluppi del procedimento.

Di ogni investigazione, il Responsabile Whistleblowing prepara un report finale (di seguito anche il “**Report**”) contenente:

- la descrizione dei fatti accertati;
- l’indicazione delle evidenze raccolte, nonché
- l’indicazione delle cause e delle carenze che hanno permesso il verificarsi dell’illecito segnalato
- e, se possibile, delle possibili azioni di rimedio.

7. Conclusione dell’istruttoria

La procedura di segnalazione deve essere conclusa nel più breve tempo possibile, secondo criteri che tengano conto della gravità della violazione e della necessità di evitare la prosecuzione o reiterazione della condotta illecita. In ogni caso, essa non può avere durata superiore a tre mesi dalla trasmissione dell’avviso di ricevimento della segnalazione di cui all’art. 5. Entro tale termine, il Responsabile Whistleblowing fornisce riscontro al Segnalante ed al Segnalato e contestualmente:

- procede all’archiviazione della segnalazione, quando riscontri l’infondatezza della medesima;
- informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, nel caso in cui la segnalazione risulti fondata, per l’assunzione dei relativi provvedimenti e l’avvio delle dovute e più opportune azioni mitigative e/o correttive;
- trasmette il Report alle funzioni aziendali interessate, per l’avvio dei procedimenti disciplinari volti a comminare, se ne ricorrano i presupposti, sanzioni disciplinari, in linea con quanto previsto dalla normativa applicabile e dai contratti collettivi di lavoro di riferimento;
- trasmette la segnalazione ed il Report, nel rispetto della tutela della riservatezza del Segnalante, alle Autorità giudiziarie competenti, qualora lo ritenga necessario o opportuno.

Nell’ipotesi in cui il Segnalante sia corresponsabile del fatto oggetto di segnalazione, è riservato nei suoi confronti un trattamento di favore rispetto agli altri responsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile e salvi i casi in cui la condotta illecita accertata risulti di particolare gravità.

8. Trattamento dei dati personali

I dati personali raccolti nel procedimento di segnalazione sono trattati nel rispetto della normativa vigente (D.lgs. 196/2003 e successive modifiche, e Reg. UE n. 679/2016, cd. GDPR). Al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento, i documenti sono conservati e archiviati dal Software, in caso di utilizzo della piattaforma e mediante utilizzo di appositi archivi cartacei e/o informatici, con gli opportuni livelli di sicurezza e riservatezza, in caso di utilizzo degli altri canali alternativi di cui all’art. 5 che precede. È cura del Software e del Responsabile Whistleblowing garantire la conservazione della documentazione e delle segnalazioni per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i



quali i dati sono raccolti o successivamente trattati e, in ogni caso, non superiore a cinque anni decorrenti dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. I dati personali manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza indugio. Ai sensi della legge vigente e delle procedure aziendali in materia di privacy, viene tutelato il trattamento dei dati personali delle persone coinvolte e/o citate nelle segnalazioni. In particolare, il Responsabile Whistleblowing è autorizzato dalla Società, in qualità di titolare del trattamento e sotto la sua autorità, al trattamento dei dati personali di cui sia venuto a conoscenza, nell'ambito dei procedimenti di segnalazione interna, in ragione del ruolo svolto, avendo ricevuto una specifica formazione in materia di privacy ed un'adeguata formazione professionale sulla disciplina del whistleblowing, anche con riferimento a casi concreti. Il Segnalante è informato ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR circa le finalità, le basi giuridiche e le modalità di trattamento dei dati personali conferiti nel corso del procedimento, nonché delle modalità di esercizio dei diritti a lui riconosciuti ai sensi degli articoli da 15 a 22 del GDPR.

9. Tutela della riservatezza del Segnalante

Conformemente ai principi stabiliti dalla Regolamento UE 2016/679, è garantita la tutela della riservatezza del Segnalante e, ove possibile, del Segnalato, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di trasmissione eventuale della segnalazione a terzi. In particolare, dalle comunicazioni a terzi e dalla documentazione eventualmente prodotta e/o acquisita nel corso del procedimento sono espunti i riferimenti all'identità del Segnalante, se chiaramente nota. La riservatezza del Segnalante viene protetta sia in fase di acquisizione della segnalazione che in ogni contesto successivo alla stessa e può essere rilevata, ai sensi dell'art.12 del D.lgs. 24/2023, esclusivamente nelle circostanze e alle condizioni di seguito indicate:

- nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, 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 del Segnalato e solo in presenza di preventiva comunicazione delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione della identità del Segnalante e del suo consenso espresso;
- nell'ambito dell'eventuale procedimento penale, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale, che prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari *'fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari'*;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, a seguito della chiusura della fase istruttoria, al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso;
- nelle procedure di segnalazione interna ed esterna, qualora la rivelazione dell'identità del Segnalante sia indispensabile ai fini della difesa del Segnalato e solo in presenza di preventiva comunicazione delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione della identità del Segnalante e del suo consenso espresso nonché
- nelle ipotesi in cui sia configurabile in capo al Segnalante una responsabilità per calunnia e/o diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o ai sensi dell'art.



2043 c.c.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, per effetto della divulgazione di informazioni in base alle quali l'identità del Segnalante si possa dedurre, senza che ricorra una delle sopra menzionate condizioni, costituisce violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per le sanzioni applicabili ed il procedimento sanzionatorio si rinvia al Sistema Disciplinare adottato dalla Società.

La tutela della riservatezza del Segnalante è estesa anche al Facilitatore, nonché in generale a tutte le persone, diverse dal Segnalato, menzionate nella segnalazione.

10. Divieto di ritorsioni

Nei confronti del soggetto che effettui una segnalazione non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure ritorsive si intendono, in particolare:

- 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;
- 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 o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso e
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della segnalazione sono nulli. I lavoratori che siano stati licenziati a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrati nel posto di lavoro, in attuazione della disciplina ad essi applicabile. Il compimento di atti ritorsivi costituisce violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare. Per le sanzioni applicabili ed il procedimento sanzionatorio si rinvia al Sistema Disciplinare adottato dalla Società. Il soggetto segnalante che ritenga di



aver subito una ritorsione per aver effettuato una segnalazione deve darne notizia circostanziata al Responsabile Whistleblowing che, valutata la fondatezza della doglianza, segnala l'ipotesi di ritorsione alle funzioni aziendali interessate, per l'adozione dei provvedimenti necessari a ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione. Resta fermo il diritto del Segnalante di agire in giudizio nei confronti dell'autore della discriminazione e nei confronti della Società, se abbia partecipato attivamente alla condotta contestata, per la tutela dei suoi diritti ed interessi. Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti ritorsivi ai danni dei Segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 24/2023. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia resta dunque a carico di colui che li abbia posti in essere.

Le misure di protezione sopra indicate sono estese, ai sensi del quinto comma dell'art. 3 del d.lgs. 24/2023:

- al Facilitatore;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che siano legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorino nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che abbiano con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- agli enti presso i quali il Segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorino e
- agli enti che operino nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

11. Responsabilità del Segnalante

La presentazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate e/o di segnalazioni calunniose o diffamatorie, costituisce violazione del presente regolamento ed è fonte di responsabilità disciplinare in capo al Segnalante, ferme le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per le sanzioni applicabili ed il procedimento sanzionatorio si rinvia, anche in questo caso, al Sistema Disciplinare adottato dalla Società. In tali ipotesi è esclusa l'applicazione, in favore del Segnalante, delle misure protettive di cui agli artt. 9 e 10 che precedono.

12. Validità, Diffusione e Formazione

Sentite le rappresentanze sindacali o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 51 del d.lgs. 81/2015, il presente Regolamento viene approvato dall'Amministratore Delegato Nicola Turra, munito degli occorrenti poteri, ed entra in vigore dal giorno della sua approvazione. Esso inoltre viene sottoposto a revisione, con cadenza almeno annuale, oltre che in



funzione dell'operatività della Società o in occasione di modifiche alla normativa di riferimento.

La Società mette a disposizione dei potenziali Segnalanti, come individuati all'art. 3 che precede, informazioni chiare sul canale di segnalazione interna adottato, nonché sui canali di segnalazione esterni e sui presupposti e le procedure previste per effettuare le segnalazioni. La Società provvede, in particolare, a fornire al personale in forza tali informazioni, in maniera chiara, precisa e completa. La predetta informativa è inoltre esposta, in modo visibile, nei luoghi di lavoro e viene resa accessibile ai soggetti che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengano un rapporto giuridico con la Società (nei termini indicati all'art. 3), mediante pubblicazione in una sezione dedicata del sito internet della Società.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. J. J.', is located below the text.