


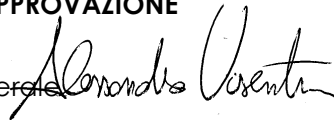
# Istruzione

## Procedura segnalazioni whistleblowing

Istruzione: PG02-I04 - Rev. 01

Data: 06/12/2024

Revisione	Data	Descrizione sintetica della cronistoria delle revisioni; il dettaglio delle modifiche inserite nella revisione corrente, se diversa da 00, è poi evidenziato all'interno del documento mediante una barra laterale.
Rev. 00	15/12/2023	Prima emissione
Rev. 01	06/12/2024	Revisione completa istruzione

ELABORAZIONE	VERIFICA ED APPROVAZIONE
Responsabile Sistema di Gestione aziendale 	Direzione Generale 

## Indice

<b>USO INTERNO</b> .....	<b>1</b>
<b>1 SCOPO</b> .....	<b>2</b>
<b>2 TERMINI E DEFINIZIONI</b> .....	<b>2</b>
<b>3 RIFERIMENTI</b> .....	<b>3</b>
<b>4 CAMPO DI APPLICAZIONE</b> .....	<b>3</b>
<b>5 principi generali</b> .....	<b>3</b>
<b>6 LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING</b> .....	<b>4</b>
6.1 Cosa può essere segnalato .....	4
6.2 Chi può segnalare.....	5
<b>In particolare, possono assumere il ruolo di whistleblower:</b> .....	<b>5</b>
6.3 La segnalazione.....	5
6.3.1 Come si redige una segnalazione.....	5
6.3.2 Come inviare la segnalazione.....	5
6.3.3 Come viene gestita la segnalazione .....	5
6.4 Tutela del soggetto segnalante.....	7
6.4.1 Tutela della riservatezza.....	7
6.4.2 Divieto di discriminazione .....	7
<b>7 MISURE SANZIONATORIE</b> .....	<b>7</b>
<b>8 ARCHIVIAZIONE</b> .....	<b>7</b>

## 1 SCOPO

Scopo del presente documento è definire il sistema interno di segnalazione di illeciti di City Green Light così come previsto dal d. lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto 231") e dal d. lgs. 24/2023 di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 (di seguito anche "Direttiva UE") riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (*whistleblowing*).

La presente procedura descrive l'ambito di applicazione oggettivo, l'ambito di applicazione soggettivo, i canali e le modalità di segnalazione, la gestione delle segnalazioni e le modalità di archiviazione delle stesse.

## 2 TERMINI E DEFINIZIONI

**Segnalante (c.d. "Whistleblower"):** la persona fisica che effettua la segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

**Segnalato:** soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione del fatto illecito/irregolarità descritto nella segnalazione.

**Segnalazione (c.d. "Whistleblowing") interna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interno attivato dalla Società che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione può essere riservata, quando il nome del segnalante è noto, ovvero anonima, laddove le generalità del segnalante non siano esplicitate, né siano altrimenti individuabili in maniera univoca; anche in questo caso la gestione della segnalazione è riservata.

**Segnalazione (c.d. "Whistleblowing") esterna:** comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterno attivato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

**Segnalazione circostanziata:** segnalazione che contiene un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, alle funzioni/soggetti coinvolti nella gestione delle segnalazioni, di identificare elementi utili o decisivi ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

**Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave/in mala fede:** segnalazione che, dagli esiti della fase istruttoria, si rilevi essere priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi, comprovanti il dolo (la volontà cosciente di un soggetto di arrecare danno al prossimo) o la colpa grave (la violazione dell'obbligo di diligenza particolarmente grossolana, con un discostamento molto evidente del comportamento del soggetto dalle regole di diligenza, prudenza e perizia che il caso concreto avrebbe richiesto di osservare) del segnalante o comunque in mala fede.

**Gestore delle segnalazioni:** soggetto o organo collegiale con preparazione specifica in materia al quale, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, è affidata la gestione del canale interno di segnalazione.

**Contesto lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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 che provoca, o può provocare, alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

**Facilitatore:** persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo.

**Terza parte:** soggetto, società od organizzazione esterna e indipendente dalla Società con cui la stessa ha o progetta di stabilire una qualsivoglia forma di relazione (es. business partner, fornitori, sub-fornitori, collaboratori, partner di Raggruppamenti Temporanei di Impresa/Joint Venture, consulenti, agenti, ecc.).

### 3 RIFERIMENTI

La presente procedura è redatta in conformità alle seguenti normative:

#### **Normativa Esterna Di Riferimento:**

- Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE;
- Decreto Legislativo del 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196) alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679, c.d. GDPR;
- Statuto dei Lavoratori;
- Codice civile (c.c.);
- Codice penale (c.p.);
- Codice di procedura penale (c.p.p.);
- Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

#### **Normativa Interna Di Riferimento:**

- Codice Etico della Società;
- Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 della Società;
- Privacy Policy - nella sua ultima versione - della Società.

### 4 CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutti i dipendenti di City Green Light, a tutti i collaboratori esterni che svolgono la propria attività lavorativa per tali Società (in via esemplificativa e non esaustiva, fornitori, consulenti, professionisti terzi, intermediari, appaltatori, partner commerciali, e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società), ai volontari, ai tirocinanti (anche non retribuiti), agli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto, e a tutti gli altri stakeholders.

### 5 PRINCIPI GENERALI

City Green Light si impegna al rispetto dei seguenti principi:

- **promozione e mantenimento di un adeguato sistema di controllo interno (SCI):** City Green Light promuove e si impegna al mantenimento di un adeguato SCI, ossia l'insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa al fine di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività, di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi nonché di garantire il rispetto e la dignità delle persone che lavorano per la Società;
- **garanzia di riservatezza:** il Gestore delle Segnalazioni, ed ogni altra funzione/soggetto coinvolta/o, devono garantire l'assoluta riservatezza dei soggetti segnalanti, segnalati e delle informazioni contenute all'interno delle segnalazioni. In particolare, l'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (salvo i casi espressamente previsti da legge). Il divieto di rivelare l'identità del Whistleblower è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, dai quali si possa ricavare, direttamente o indirettamente, l'identificazione del segnalante stesso;

- **rispetto della privacy:** la Società garantisce il corretto trattamento dei dati personali delle persone coinvolte nelle segnalazioni, ai sensi della vigente normativa in materia di privacy;
- **protezione dalle segnalazioni effettuate "con dolo o colpa grave":** City Green Light disincentiva atteggiamenti ingiuriosi, discriminatori o diffamatori, garantendo un'adeguata protezione dalle segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, fatte allo scopo di danneggiare e/o arrecare pregiudizio ad altri e censura simili condotte;
- **divieto di ritorsione e discriminazione:** in accordo con le previsioni dell'art. 17 del d. lgs. 24/2023, i segnalanti non possono subire alcuna ritorsione. In particolare:
  - City Green Light garantisce la protezione del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata. City Green Light, pertanto, si impegna affinché chi effettua la segnalazione non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione o di atti discriminatori (ad es. licenziamento, demansionamento, sospensione, adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni, anche pecuniarie, ecc.).
  - il divieto di ritorsione e di discriminazione, nonché le misure di sostegno, si applicano, altresì, ai facilitatori, alle persone appartenenti al medesimo contesto lavorativo del segnalante, a coloro che hanno con costui un rapporto di parentela entro il quarto grado ovvero uno stabile legame affettivo, ai colleghi di lavoro che hanno con il segnalante un rapporto abituale o corrente e agli enti di proprietà del segnalante e alle persone che in essi operano.
  - nel caso in cui un soggetto, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della Società, attui taluna delle suddette misure nei confronti del segnalante, City Green Light intraprenderà le appropriate misure sanzionatorie.
- **obbligo di collaborazione ai fini delle indagini interne:** il segnalante e i soggetti coinvolti nella segnalazione sono tenuti a collaborare con il Gestore delle Segnalazioni nelle istruttorie da questo condotte e a non interferire con le stesse; inoltre, non devono fornire informazioni false e/o mantenere per sé informazioni rilevanti e non devono violare la riservatezza dell'indagine (salvo i casi espressamente previsti da legge).

## 6 LE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

L'art. 6, comma 2-bis del d. lgs. 231/2001, impone che, all'interno del Modello 231, siano previsti canali di segnalazione interna, ai sensi del d. lgs. 24/2023 (attuativo della Direttiva UE 2019/1937).

Le segnalazioni oggetto della presente procedura afferiscono alle situazioni in cui chi effettua la segnalazione non agisce per proteggere un interesse strettamente personale, ma per portare a conoscenza una situazione relativa a problematiche di interesse per la Società, per il diritto dell'Unione Europea, pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione nel suo complesso, altri dipendenti, soggetti terzi. Questa procedura è applicabile ad ogni tipo di segnalazione, come definite nel paragrafo *sub* 6.1., comprese quelle effettuate in forma anonima.

### 6.1 Cosa può essere segnalato

Sono oggetto di segnalazione le violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo.

In particolare, possono essere oggetto di segnalazione:

- le violazioni del diritto dell'Unione Europea, in via meramente esemplificativa e non esaustiva, in materia di: 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; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- le violazioni, o presunte tali, del Codice Etico della Società;
- le condotte illecite rilevanti ai sensi del d. lgs. 231/2001;
- le tentate violazioni e/o le violazioni, anche presunte, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di City Green Light;
- le violazioni in materia ESG;
- le tentate violazioni e/o le violazioni, presunte o accertate, delle procedure della Società o, comunque, del sistema normativo interno.

La segnalazione può avere ad oggetto, altresì:

- le informazioni relative a condotte volte ad occultare le violazioni sopra elencate;
- le attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi concreti, precisi e concordanti;

- i fondati sospetti di violazioni.

## 6.2 Chi può segnalare

Il whistleblower è la persona fisica che effettua la segnalazione, avente ad oggetto le casistiche di cui al paragrafo 6.1, alla luce di informazioni acquisite **nell'ambito del proprio contesto lavorativo**.

**In particolare, possono assumere il ruolo di whistleblower:**

- i dipendenti della Società;
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per City Green Light. In via esemplificativa e non esaustiva: i consulenti, i fornitori di beni e servizi, gli agenti, gli appaltatori, i partner commerciali e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto.

La segnalazione può essere effettuata dai soggetti sopra indicati anche qualora il rapporto con la Società, al momento della segnalazione, non sia formalmente sussistente, ossia:

- quando il rapporto di lavoro non è ancora stato avviato (nella fase di selezione o *recruiting*);
- durante il periodo di prova;
- in seguito allo scioglimento e al termine del rapporto.

## 6.3 La segnalazione

### 6.3.1 Come si redige una segnalazione

Al fine di portare a conoscenza del Gestore delle Segnalazioni ogni informazione attinente a possibili violazioni o comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa, il segnalante deve presentare segnalazioni **circostanziate** che siano fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

A tal fine, la segnalazione deve contenere, ove possibile, i seguenti elementi:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione;
- il livello di coinvolgimento del segnalante;
- una descrizione quanto più possibile chiara dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti segnalati si sono verificati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti.

### 6.3.2 Come inviare la segnalazione

City Green Light, in conformità a quanto disposto dal d. lgs. 24/2023, hanno adottato uno specifico canale di segnalazione, dotato di sistemi di crittografia, al fine di garantire la riservatezza del segnalante e facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso il Gestore delle Segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate tramite la piattaforma "*whistleblowing*" accessibile al seguente link: [Piattaforma di whistleblowing \(citygreenlight.com\)](https://citygreenlight.com)

Per maggiori dettagli sulle modalità di utilizzo del canale digitale si rimanda alle specifiche istruzioni riportate nella sezione "Reporting System", raggiungibile al seguente link: [citygreenlight | Home \(integrityline.com\)](https://citygreenlight.com)

È possibile, inoltre, segnalare richiedendo un incontro personale diretto con uno o più Gestori delle Segnalazioni, anche tramite sessione da remoto (video-conferenza).

Inoltre, il segnalante può usare il canale esterno di segnalazione messo a disposizione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) qualora:

- non abbia ricevuto riscontro alla segnalazione effettuata nei termini espressamente previsti dalla normativa;
- abbia fondati motivi di ritenere, sulla base di circostanze concrete allegate ed informazioni effettivamente acquisibili che, se effettuasse una segnalazione interna, o alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

### 6.3.3 Come viene gestita la segnalazione

In accordo con le previsioni di cui all'art. 5, comma 1, del d. lgs. 24/2023, City Green Light ha affidato la gestione del canale di segnalazione interno ad un "Gestore" che viene individuato, in particolare, in un organismo collegiale composto sia da soggetti esterni che da soggetti interni alla Società. I componenti dell'organismo, denominato "Comitato Segnalazioni", sono dotati di specifica preparazione ed

esperienza in materia whistleblowing, nonché in materia di compliance e sono in possesso dei requisiti di autonomia e indipendenza necessari per lo svolgimento del ruolo.

In particolare, il Comitato Segnalazioni è composto da:

1. Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 della Società interessata;
2. Compliance Manager di City Green Light;
3. Internal Audit & Risk Coordinator Manager di City Green Light

Il Comitato Segnalazioni è l'unico organismo che ha accesso alle informazioni trasmesse mediante la segnalazione e svolge il proprio ruolo nel rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato nonché delle informazioni contenute all'interno della segnalazione. Nel caso in cui uno o più dei componenti del Comitato Segnalazioni si trovi in conflitto di interessi rispetto all'oggetto della segnalazione, il segnalante ha la facoltà di selezionare, utilizzando l'apposita funzione della *piattaforma whistleblowing*, uno o due componenti determinati a cui trasmettere la comunicazione. In tal caso, la segnalazione sarà gestita unicamente da tali componenti, senza alcun coinvolgimento del componente in conflitto di interessi.

Il processo di gestione delle segnalazioni si suddivide in quattro fasi:

- **presa in carico:** ricezione della segnalazione e riscontro al segnalante;
- **istruttoria:** valutazione sulla pertinenza e non eccedenza dei dati ricevuti nella segnalazione nonché della verificabilità dei fatti rappresentati, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto dei principi di obiettività, competenza, riservatezza e diligenza professionale;
- **accertamento:** analisi specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche mediante l'acquisizione degli elementi informativi necessarie alle valutazioni;
- **sanzioni/azioni di miglioramento/archiviazione:** proposta di sanzioni dei comportamenti illeciti ovvero raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sui processi aziendali interessati dalla segnalazione volte a rafforzare il sistema di controllo interno. Qualora, invece, la segnalazione non risulti fondata, archiviazione corredata dalle motivazioni.

La gestione delle segnalazioni e il relativo trattamento dei dati è effettuato in osservanza della disciplina legislativa vigente sulla privacy.

In dettaglio, le segnalazioni ricevute verranno gestite dal Comitato Segnalazioni al fine di effettuare, in primo luogo, una valutazione che verifichi:

- che la segnalazione rientri nell'ambito di applicazione del d. lgs. 24/2023;
- a quale delle fattispecie è riconducibile la violazione segnalata;
- che la segnalazione sia sufficientemente circostanziata per poter procedere a un approfondimento della stessa.

Il Comitato Segnalazioni:

- entro 7 giorni dà riscontro al segnalante in ordine alla ricezione della segnalazione e alla presa in carico della stessa;
- aggiorna costantemente sulla prosecuzione dell'attività istruttoria, attraverso la piattaforma, il segnalante;
- può avvalersi di figure interne alla Società in qualità di supporto per l'espletamento dell'attività istruttoria ovvero di soggetti esterni per specifiche attività di verifica;
- in ogni caso, entro 3 mesi dalla ricezione della stessa, fornisce riscontro al segnalante in ordine alla conclusione dell'istruttoria, all'esito della stessa e alle eventuali azioni intraprese.

Nelle diverse fasi di gestione della segnalazione, relativamente al contenuto della segnalazione, viene svolta una verifica di pertinenza degli allegati vengono conservati e trattati solo dati e informazioni pertinenti e necessari ai fini della definizione della fattispecie oggetto della segnalazione. È prevista la possibilità di procedere con la "cancellazione parziale" dei dati non pertinenti (si specifica che nel caso di raccolta accidentale di dati personali non utili alla gestione della segnalazione, si procede all'immediata cancellazione degli stessi). Le eventuali cancellazioni dei dati eccedenti e/o non pertinenti devono essere adeguatamente motivate e registrate.

Nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, non rientri nell'ambito di applicazione del presente documento, non risulti sufficientemente circostanziata ovvero è anonima e, alla prima richiesta di chiarimenti, non pervenga risposta entro i 3 mesi successivi alla richiesta e alla presa in carico, il Gestore delle Segnalazioni, provvede all'archiviazione e chiusura della stessa tramite la piattaforma dedicata, fornendone riscontro al segnalante.

In generale, ai fini della tracciabilità, il Comitato Segnalazioni istituisce un registro delle segnalazioni, contenente l'indicazione delle segnalazioni pervenute, dell'istruttoria effettuata e degli esiti della stessa.

Annualmente, ciascun Comitato Segnalazioni rendiconta all'Organo Amministrativo della Società per la quale è stato istituito l'attività svolta.

## **6.4 Tutela del soggetto segnalante**

### **6.4.1 Tutela della riservatezza**

L'identità del segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, salvo i casi espressamente previsti da legge.

Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. L'identità del Whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

È, altresì, garantita la riservatezza dell'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore del segnalante.

L'eventuale deroga all'obbligo del segreto di cui agli artt. 326, 622 e 623 c.p. e all'art. 2105 c.c. è ammessa solo ed esclusivamente per motivi connessi al perseguimento dell'interesse all'integrità della Società.

### **6.4.2 Divieto di discriminazione**

In accordo con le previsioni dell'art. 17 del d. lgs. 24/2023, la Società garantisce la protezione del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori (*"qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto"*).

A tal fine, è fatto divieto di porre in essere nei confronti del segnalante atti di ritorsione, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata.

Le disposizioni di cui al d. lgs. n. 24/2023 non si applicano alle contestazioni, alle rivendicazioni o alle richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, anche in riferimento a figure allo stesso gerarchicamente sovraordinate.

## **7 MISURE SANZIONATORIE**

L'inosservanza delle disposizioni contenute nella presente procedura può comportare l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal paragrafo 3.7 "Sistema sanzionatorio" del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società.

Le sanzioni sono previste nei casi di comportamenti illeciti, nei casi di violazione delle misure di tutela del segnalante, nei casi di segnalazioni effettuate con dolo e colpa grave e che si rilevano infondate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, dunque, dalla instaurazione e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni devono tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata. A tal proposito, sono rilevanti:

- la tipologia di violazione;
- le circostanze concrete in cui si è materializzata la violazione;
- l'eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- l'eventuale concorso di più soggetti;
- l'eventuale recidività dell'autore della violazione.

In caso di violazioni accertate da parte delle Terze Parti, la Società applicherà le misure ritenute più appropriate, inclusa la risoluzione del contratto.

## **8 ARCHIVIAZIONE**

Ciascun Comitato Segnalazioni, ed eventuali altre funzioni coinvolte nelle attività disciplinate dal presente documento assicurano, per quanto di propria competenza e anche mediante l'utilizzo di sistemi informativi a supporto, la tracciabilità dei dati e delle informazioni, provvedendo all'archiviazione e alla conservazione della documentazione prodotta (cartacea e/o elettronica) per un periodo massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.