

Procedura per la gestione delle segnalazioni

- 1. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE**
- 2. NORME COMPORTAMENTALI**
- 3. ATTIVITÀ OPERATIVE**

1. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si pone come obiettivo la promozione di una cultura orientata alla correttezza e alla legalità ed ha lo scopo di definire le regole a cui attenersi nel processo di gestione delle segnalazioni (“Whistleblowing”) in linea con quanto definito dal D.Lgs. 24/2023 in attuazione della Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione Europea o di disposizioni normative nazionali.

Tale procedura costituisce parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001.

La Società favorisce l’utilizzo del whistleblowing quale misura di prevenzione dei rischi, incoraggiando la segnalazione delle violazioni di cui al d.lgs. n. 24/2023 come declinate nella presente procedura e a tutela dell’integrità della Società, ponendo in essere le più opportune forme di tutela in merito.

In particolare, la finalità della presente procedura è quella di attuare quanto normativamente previsto in materia di whistleblowing, con particolare riguardo a:

- a) i soggetti che possono effettuare la segnalazione;
- b) l’oggetto della segnalazione;
- c) i soggetti deputati alla ricezione
- d) le modalità di effettuazione della segnalazione.

La presente procedura si applica alle segnalazioni di violazioni che ledono l’integrità della Società, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, così come individuate e descritte all’art. 3 della presente procedura (“Oggetto della segnalazione”) sulla base del Decreto.

Sono esclusi dalla presente procedura gli obblighi informativi verso l’OdV previsti dal MOG231 finalizzati allo scambio di informazioni, per i quali rimangono attivi i preposti canali di comunicazione tramite posta elettronica.

DEFINIZIONI

DECRETO	Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali».
A.N.AC.	L’Autorità Nazionale Anti Corruzione, di cui all’art. 1, comma 1, della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione» (legge n. 190/2012).
PROCESSO DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING	Il meccanismo che consente di segnalare illeciti e condotte irregolari potenzialmente lesivi dell’integrità dell’organizzazione, basate su fondati motivi.

VIOLAZIONI	Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società e che consistono in quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 24/2023 e, comunque, dalla presente procedura.
INFORMAZIONI SULLE VIOLAZIONI	Informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria intrattiene un rapporto giuridico, tra quelli considerati dal Decreto, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
MODELLO 231 O MOG 231	Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001.
SEGNALAZIONE o SEGNALARE	La Comunicazione effettuata ai sensi e con le modalità previste dalla presente procedura, avente ad oggetto una Situazione che il Segnalante considera meritevole di essere segnalata perché ritiene possa configurare una Violazione.
SEGNALAZIONE INTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione interna disciplinato dalla presente procedura.
SEGNALAZIONE ESTERNA	La comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di segnalazione esterna di cui all'art. 7 del Decreto.
DIVULGAZIONE PUBBLICA O DIVULGARE PUBBLICAMENTE	Rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.
SEGNALAZIONE ANONIMA	La segnalazione di violazioni pervenuta alla Società redatta senza l'indicazione dell'identità del segnalante.
DENUNCIA	La denuncia effettuata presso l'Autorità Giudiziaria (es. denuncia alla Procura della Repubblica) ai sensi di quanto previsto dalla legge.
SEGNALANTE o SEGNALARE	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
ALTRE SOGGETTI MERITEVOLI DI TUTELA	Cosiddetti "facilitatori", definiti come le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. Oltre ai facilitatori, altre persone che sono collegate al segnalante che potrebbero subire ritorsioni in un contesto lavorativo, quali, ad esempio: i colleghi di lavoro che abbiano con la persona un rapporto abituale o ricorrente; persone del medesimo contesto lavorativo che siano legate al segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; gli enti di proprietà della persona segnalante o per la quale essa ha lavorato nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.
CONTESTO LAVORATIVO	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'articolo 3, commi 3 o 4, del Decreto, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria.
PERSONA COINVOLTA	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

RITORSIONE	Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria 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.
SEGUITO	L'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.
RISCONTRO	Comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione. Il riscontro può ad esempio consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'Autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.
ODV	Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
GESTORE WHISTLEBLOWING	Soggetto esterno, autonomo e con personale specificamente formato (art. 4 co. 2 del Decreto) cui è affidata la gestione della segnalazione interna in conformità a quanto previsto dalla presente procedura.

2. NORME COMPORTAMENTALI

In ossequio al citato Decreto, e in coerenza con le Linee Guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), B&W NEST (di seguito "la Società") assicura un proprio canale di segnalazione (di seguito anche "Portale Whistleblowing" o solamente "Portale") che garantisce - anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, nei termini di quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023 - 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.

3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LA SEGNAZIONE

Le segnalazioni possono essere effettuate dai soggetti di cui all'art. 3 del Decreto, ovvero dalle seguenti persone:

1. **i dipendenti**, a qualsiasi titolo, della Società;
2. **i lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge n. 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'art. 2 del d.lgs. 81/2015, che svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società;
3. **i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi** e che realizzano opere in favore della Società;
4. **i liberi professionisti ed i consulenti** che prestano la propria attività lavorativa presso la Società;

5. i **volontari** ed i **tirocinanti**, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
6. gli **azionisti** e le **persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza** in favore della Società, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle persone di cui al comma 1:

7. quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 è in corso;
8. quando il rapporto giuridico di cui al comma 1 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
9. durante il periodo di prova;
10. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

4. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione deve avere ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231)¹, e, comunque, dalla presente procedura.

La presente procedura ed il Decreto non si applicano:

1. alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
2. alle 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;
3. alle 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.

La Società prende in considerazione la segnalazione anonima quando la stessa risulti adeguatamente circostanziata, resa con dovizia di particolari e tale da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti

¹ La società rientra nell'ipotesi prevista dall'art. 2, co. 1 lett. a) n. 2 e dell'art. 3 co. 2 lett. b), primo periodo, del Decreto: Società che hanno adottato un MOG231 e che, nell'ultimo anno, non hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati

determinati (es., indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.).

Al segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le tutele previste nella presente procedura in ossequio all'art. 16 co. 4 del Decreto.

5. SOGGETTI DEPUTATI ALLA RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

La gestione della segnalazione interna è affidata ad un soggetto esterno (d'ora innanzi Ufficio Whistleblowing), autonomo nella persona dall'Avv. Andrea Milani², specificamente formato (art. 4 co. 2 del Decreto), che potrà avvalersi del supporto di figure appartenenti alla Società, alla Capogruppo o consulenti esterni per le fasi di approfondimento descritte nel seguito del documento.

Le segnalazioni ricevute da soggetti diversi dall'Ufficio Whistleblowing devono essere trasmesse a quest'ultimo tempestivamente e, comunque, entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della segnalazione. Il soggetto che trasmette la segnalazione ne fornisce contestuale notizia al segnalante (art. 4 comma 6 del Decreto).

6. MODALITÀ OPERATIVE PER EFFETTUARE LA SEGNALAZIONE

Il segnalante può effettuare la segnalazione interna mediante una delle seguenti modalità, alternative tra loro (previste dal MOG231 in applicazione dell'art. 4 co. 1 ultimo periodo del Decreto):

1. in forma scritta, tramite il Portale *Whistleblowing* disciplinato dalla presente procedura;
2. in forma orale, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole, con l'Ufficio *Whistleblowing*. La richiesta di incontro diretto deve essere inoltrata tramite accesso al Portale *Whistleblowing*.

Al fine di massimizzare la tutela della riservatezza, è raccomandato l'utilizzo della forma scritta.

La segnalazione deve essere effettuata con spirito di responsabilità, in buona fede e circostanziata con informazioni il più possibile precise, in modo da renderla verificabile.

Il flusso logico di funzionamento del processo e i relativi attori coinvolti, sono descritti di seguito.

² Coincidente con l'Organismo di Vigilanza monocratico della Società, garantendosi in questo modo l'allineamento senza necessità di prevedere flussi informativi tra gestore delle segnalazioni e OdV

6.1 TRASMISSIONE E RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Il Segnalante (“whistleblower”) può effettuare la propria segnalazione tramite la piattaforma di gestione delle Segnalazioni (whistleblowing) messa a disposizione sul sito web della Società www.jhotel.eu.

Il Segnalante, seguendo il percorso guidato e strutturato, potrà fornire le proprie generalità o effettuare la Segnalazione in modo anonimo e compilare il questionario finalizzato a fornire una descrizione precisa dei comportamenti, atti o fatti oggetto di segnalazione.

La Segnalazione deve contenere il maggior numero di elementi informativi utili all'accertamento dei fatti, e al riscontro della loro fondatezza quali:

- Eventuale nome e cognome del Segnalante (che verrà in ogni caso gestito come dato personale e trattato con tutela della riservatezza ai sensi della normativa privacy e whistleblowing vigenti);
- Descrizione dei fatti / situazioni oggetto di Segnalazione;
- Riferimenti di tempo o durata, ed eventualmente di luogo in cui è accorso il fatto oggetto di Segnalazione;
- Nome e cognome e funzione (interna o esterna) del soggetto (o dei soggetti) che ha (o hanno) posto in essere i fatti / situazioni segnalati;
- Indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- Indicazione di eventuali documenti che possano corroborare la fondatezza dei fatti/situazioni oggetto di Segnalazione (la documentazione di supporto e di dettaglio disponibile può essere anche direttamente allegata alla Segnalazione).

Una volta completata la registrazione ed inviata la segnalazione, il segnalante potrà monitorare lo stato della propria segnalazione, dialogare con il Gestore e per il suo tramite con i collaboratori da questi identificati, fornire eventuali informazioni aggiuntive o allegare documenti attraverso le apposite funzionalità della piattaforma di gestione del whistleblowing.

Il Portale non prevede registrazione. Il segnalante può decidere di fornire o non fornire le proprie generalità nell'effettuare la segnalazione o nel compiere eventuali attività successiva alla stessa.

Nel momento dell'invio della segnalazione il Portale rilascerà al segnalante un Codice Identificativo Univoco. Il Codice Identificativo non potrà essere recuperato in alcun modo in caso di smarrimento. Si raccomanda al segnalante di custodire con la dovuta diligenza tale Codice, il quale servirà per accedere al Portale, dopo aver effettuato la segnalazione, al fine di compiere attività successive alla stessa (es: monitorarne lo stato di avanzamento; inserire ulteriori elementi per circostanziare la segnalazione; fornire le proprie generalità; rispondere ad eventuali domande di approfondimento).

Attraverso la piattaforma sarà fornita la conferma della presa in carico della segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione della stessa.

6.2 VALUTAZIONE PRELIMINARE

Le Segnalazioni ricevute attraverso la piattaforma saranno visualizzate dall'Ufficio Whistleblowing, autorizzato al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy vigente, che effettuerà una prima valutazione di massima sulle informazioni sulle violazioni, in termini di:

- pertinenza della situazione descritta rispetto a quanto previsto dalla presente procedura
- presenza delle informazioni sufficienti per procedere alle successive attività di indagine.

Una volta determinata la procedibilità, l'Ufficio Whistleblowing svolgerà una seconda valutazione di massima finalizzata a comprendere la natura della segnalazione per identificare se sia rivolta a soggetti interni o esterni all'organizzazione e di conseguenza valutare quali eventuali altri soggetti coinvolgere nella fase di approfondimento/investigation.

L'Ufficio Whistleblowing effettua una prima valutazione sulla gravità della segnalazione al fine di gestirla tempestivamente a seconda della scala di gravità che tenga in considerazione se siano coinvolti o meno ruoli manageriali, la frequenza di accadimento, il danno reputazionale e l'impatto economico dell'eventuale azione di rimedio.

Al termine della valutazione, l'Ufficio Whistleblowing attiva l'investigation con l'eventuale coinvolgimento di professionisti esterni, che saranno tenuti alla sottoscrizione di apposite clausole di riservatezza e che opereranno, in ogni caso, nel rispetto dei principi sopra richiamati.

Eventuali terzi opereranno sempre sulla piattaforma dedicata con opportune credenziali segregate di visualizzazione della sola segnalazione oggetto di loro disamina.

L'Ufficio Whistleblowing può procedere all'archiviazione della Segnalazione, informando il Segnalante, comunque entro il termine di tre mesi, in merito all'attività di analisi collegialmente svolta, nel caso cui:

- la segnalazione venga qualificata come non meritevole di procedibilità;
- l'oggetto della Segnalazione risulti essere già stato investigato in passato e/o già in corso di analisi in quanto precedentemente segnalato da altro soggetto e/o valutato da altra Autorità competente;
- la segnalazione risulti troppo generica e priva degli elementi necessari per una successiva indagine.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del Segnalante e degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione vengono protette in ogni contesto successivo alla Segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Segnalante e degli altri soggetti sopra richiamati non possono essere rivelate senza il loro espresso consenso e tutti coloro che ricevono, o sono coinvolti nella gestione della Segnalazione, autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi della normativa sulla privacy vigente, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. Parimenti l'obbligo di riservatezza vale per qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante e degli altri soggetti come sopra richiamati.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e alla persona segnalata solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del Segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La Società si impegna ad impedire eventuali atti ritorsivi e stabilisce che siano afflitte sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come previsto dalla normativa specifica applicabile, per i soggetti che tentino ostacolino le Segnalazioni, ovvero che realizzino atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

6.3 INDAGINE/AGCERTAMENTO

Appurata la fondatezza della segnalazione attraverso la valutazione preliminare di cui al paragrafo precedente, l'Ufficio Whistleblowing svolgerà autonomamente o con il supporto di professionisti interni e/o esterni le opportune indagini ed accertamenti in modo da dare riscontro al segnalante entro 3 mesi dalla segnalazione.

In sede di investigation l'Ufficio Whistleblowing ha la facoltà di convocare il soggetto che ha effettuato la Segnalazione e degli altri soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di protezione, per chiarire i fatti e le situazioni contestate, impegnandosi a mantenere riservatezza sull'identità del Segnalante, degli altri soggetti ritenuti meritevoli di protezione e del Segnalato, come sopra riportato.

Nel processo di investigation si avrà cura di archiviare tutta la documentazione pertinente l'indagine, incluso il report di analisi, in modo idoneo ad evitare l'accesso di terzi alle informazioni e documenti. Le segnalazioni e la relativa documentazione devono, inoltre, essere conservate per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre i 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura.

6.4 ESITO DELL'INVESTIGATION

La situazione oggetto della Segnalazione può essere riconosciuta dall'Ufficio Whistleblowing - al termine del processo di valutazione preliminare, indagine/accertamento - come una Violazione, e come tale essere indirizzata alla Società affinché sia valutato se lo stesso costituisca un illecito disciplinare meritevole di un provvedimento sanzionatorio, oppure come una condotta inappropriata che non configuri una vera e propria Violazione, ma come una situazione che richieda l'adozione di soluzioni efficaci per eliminare o attenuare gli effetti potenzialmente negativi della situazione segnalata.

6.5 DEFINIZIONE DELLE AZIONI CORRETTIVE/PROVVEDIMENTI

A tale scopo, l'Ufficio Whistleblowing trasmette agli Amministratori Delegati l'esito degli accertamenti svolti per l'adozione delle eventuali azioni correttive e per le più opportune determinazioni in merito al tipo di azione/sanzione da comminare, che saranno di entità variabile e proporzionata alla gravità del fatto ed all'eventuale recidiva, nel rispetto del vigente Contratto Collettivo Nazionale applicabile, al personale dipendente di B&W Nest.

Resta inteso che saranno sempre rispettate le procedure, le disposizioni e le garanzie previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori").

Sono inoltre previste sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, come previsto dalla normativa specifica applicabile per i soggetti che tentano o ostacolano le Segnalazioni, ovvero che realizzino atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, nonché per chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Resta inteso che le Violazioni poste in essere da soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, comporteranno l'assunzione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa e alla qualifica del soggetto autore della Violazione, in conformità alla normativa applicabile.

Le sanzioni nei confronti degli Amministratori dovranno essere definite dai Soci.

Per i soggetti terzi, invece, la Violazione potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del rapporto contrattuale e al risarcimento dei danni derivati, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

I soggetti Segnalati potranno essere convocati per chiarire i fatti e le situazioni contestate. In ogni caso eventuali contestazioni saranno formalizzate e comunicate al/agli interessati, garantendo ad essi la possibilità di opporsi e fornire la propria versione, secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori o altra norma applicabile alla categoria di soggetto.

L'Ufficio Whistleblowing deve fornire riscontro al Segnalante entro tre mesi dalla ricezione della segnalazione.

6.6 REPORTING

L'Ufficio Whistleblowing garantisce il monitoraggio e la reportistica:

- delle segnalazioni pervenute
- dello stato d'avanzamento delle attività di *investigation* svolte sulle segnalazioni
- delle relative azioni intraprese.

Queste informazioni, contenute in un report, dovranno essere formalmente comunicate al Consiglio d'Amministrazione con periodicità semestrale o con immediatezza nel caso di urgenze.

6.7 ARCHIVIAZIONE

Al termine delle fasi precedenti L'Ufficio Whistleblowing archivia e storicizza tutte le informazioni raccolte

attraverso l'apposita funzionalità della piattaforma di gestione delle segnalazioni.

Trascorsi 5 anni dalla loro chiusura le segnalazioni saranno anonimizzate e/o cancellate.