

**D.U.C. S.p.A.**

**Politica per la segnalazione di illeciti**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione di D.U.C.  
S.p.A. il 08/10/2021**

## **1. PREMESSA**

La Società consente e favorisce alle persone di segnalare all'Organismo di Vigilanza, in buona fede e sulla base di una ragionevole convinzione, atti di violazione del Codice Etico, del Modello 231, delle leggi, dei regolamenti e comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, alla Società tentati, presunti ed effettivi.

Per prevenire efficacemente le violazioni le segnalazioni possono essere relative a violazioni che sono già state commesse, violazioni che non sono ancora state commesse ma molto verosimilmente potrebbero esserlo, atti od omissioni che la persona segnalante abbia fondati motivi di ritenere violazioni, nonché tentativi di nascondere violazioni. Le segnalazioni possono anche non fornire prove certe, ma esporre ragionevoli preoccupazioni o sospetti.

Le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

La Società tutela e protegge da misure discriminatorie tutti coloro che presentano segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti e che, al momento della segnalazione, avessero fondati motivi di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere.

Le tutele sono rivolte, oltre che ai dipendenti, anche ai lavoratori autonomi che prestano servizi, ai lavoratori indipendenti, ai subappaltatori e ai fornitori, che sono esposti a ritorsioni che possono, per esempio, prendere la forma di risoluzione o annullamento del contratto di servizi, della licenza o del permesso, perdita di opportunità commerciali, perdita di reddito, coercizione, intimidazioni o vessazioni, inserimento nelle liste nere o boicottaggio o danni alla reputazione. Anche gli azionisti e le persone negli organi direttivi sono protetti da ritorsioni che possono essere, per esempio in termini finanziari o sotto forma di intimidazioni o vessazioni, inserimento nelle liste nere o danni alla reputazione.

Le protezioni sono rivolte anche alle persone il cui rapporto di lavoro è terminato e ai candidati in vista di un'assunzione o della prestazione di servizi, che abbiano acquisito le informazioni sulle violazioni durante il processo di selezione o in altre fasi della trattativa precontrattuale, e che potrebbero subire ritorsioni, per esempio sotto forma di referenze di lavoro negative, di inserimento nelle liste nere oppure boicottaggio.

Vengono protette anche le categorie di persone che, pur non dipendendo dal punto di vista economico, rischiano comunque di subire ritorsioni per aver segnalato violazioni. Tra le forme di ritorsione contro i volontari e i tirocinanti retribuiti o non retribuiti: non avvalersi più dei loro servizi, dare loro referenze di lavoro negative, danneggiarne in altro modo la reputazione o le prospettive di carriera.

La protezione è prevista, comunque, per tutte le categorie di persone che per le loro attività professionali, indipendentemente dal tipo e se si tratti di attività remunerate o meno, hanno un accesso privilegiato a informazioni sulle violazioni che è nell'interesse del pubblico segnalare e che sono a rischio di ritorsioni in caso di segnalazione.

La protezione dalle misure di ritorsione è prevista non solo direttamente contro le persone segnalanti stesse, ma anche per le azioni intraprese indirettamente nei confronti dei facilitatori, dei colleghi di lavoro o dei parenti della persona segnalante che sono in una relazione di lavoro con il datore di lavoro della persona segnalante o il suo cliente o destinatario dei servizi. La ritorsione indiretta comprende anche le misure che possono essere intraprese contro il soggetto giuridico di cui la persona segnalante è proprietaria, per cui lavora o a cui è altrimenti connessa in un contesto lavorativo, come l'annullamento della fornitura di servizi, l'inserimento in una lista nera o il boicottaggio.

I segnalanti sono protetti da qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, attuata, incoraggiata o tollerata da parte della Società in quanto loro datore di lavoro o cliente o destinatario di servizi e delle persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di quest'ultima, compresi i colleghi di lavoro e i dirigenti della stessa organizzazione o di altre organizzazioni con le quali il segnalante sia in contatto nell'ambito della sua attività professionale.

Possono beneficiare di protezione anche le persone che procedono a rendere di pubblico dominio informazioni sulla violazione quando:

- Una segnalazione, non chiaramente di lieve entità ed effettuata secondo le indicazioni riportate nel presente documento, non è ancora stata valutata trascorso il tempo previsto.
- La violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, come nel caso in cui sussista una situazione di emergenza o il rischio di danno irreversibile.
- Il segnalante ha fondati motivi di ritenere che in caso di segnalazione seguendo le indicazioni riportate nel presente documento sussista il rischio di ritorsioni o vi siano scarse probabilità che la violazione sia affrontata efficacemente per via delle circostanze del caso di specie, come quelle nel caso in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure nel caso in cui i gestori delle segnalazioni possano essere collusi con l'autore della violazione o coinvolti nella violazione stessa.

Sarà invece sanzionato di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Rimane impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente Politica, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo impropri

Chiunque può chiedere consulenze all'Organismo di Vigilanza, anche utilizzando i canali predisposti per le segnalazioni, su cosa fare quando ci si trova dinanzi a un sospetto o a una situazione che possa comprendere atti di commissione di reati.

Non sono trattate come "Segnalazioni" le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre rivolgersi direttamente alle Strutture / Funzioni competenti della Società.

Non è possibile escludere che un interesse personale concorra con quello della salvaguardia dell'integrità della Società; in questi casi sarà opportuno che il segnalante dichiari fin dalla prima comunicazione la presenza di un eventuale interesse privato collegato alla segnalazione e circostanzi, quanto più possibile, i fatti al fine di consentire a chi tratta la segnalazione di comprendere e valutare la sussistenza dell'interesse generale per l'integrità della Società.

È opportuno ricordare che la protezione del segnalante non opera nei confronti di chi viola la legge al fine di raccogliere informazioni, indizi o prove di illeciti in ambito lavorativo.

La Società ha predisposto appositi canali per le segnalazioni descritti nella sezione dedicata che dovranno essere utilizzati dai segnalanti a meno che non abbiano validi motivi per effettuare una segnalazione esterna.

La segnalazione interna è, in genere, il modo migliore per far giungere le informazioni alle persone che possono contribuire ad affrontare in modo rapido ed efficace i rischi segnalati.

Per accertare e prevenire efficacemente le violazioni è essenziale che le informazioni pertinenti giungano rapidamente ai soggetti più vicini all'origine del problema, che sono i più atti a indagare e hanno i mezzi per porvi eventualmente rimedio. I segnalanti sono pertanto incoraggiati a utilizzare, in primo luogo, i canali di segnalazione interni nell'ambito della cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa che considera le persone segnalanti elementi che contribuiscono in modo significativo all'autocorrezione e all'eccellenza.

La Società garantisce che tutti i membri del personale e chi collabora con la Società siano edotti sulle procedure di segnalazione, siano in grado di utilizzare i Canali appositamente predisposti e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele in base a tali procedure.

### **1.1. Segnalazioni e segreto d'ufficio**

Per quanto attiene all'obbligo di segnalazione, si ricorda, in materia di tutela del segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale, quanto segue:

- Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001, il perseguimento dell'interesse all'integrità dell'ente, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione del segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 (Obbligo di fedeltà) del codice civile o anche da clausole contrattuali o accordi di riservatezza.
- La disposizione precedente non si applica:
  - Nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con la Società o la persona fisica interessata.
  - Nel caso in cui le informazioni siano eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito contenenti notizie superflue rivelate senza avere tali fondati motivi.
  - Nel caso di utilizzo, senza giustificati motivi, di canali di comunicazione diversi da quelli specificamente predisposti a tal fine.

### **1.2. Elementi e caratteristiche della segnalazione**

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la corretta analisi dei fatti.

In particolare, devono risultare chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; la descrizione del fatto; le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti / omissioni oggetto di segnalazione. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di soggetti che possano contribuire a formare un quadro il più completo possibile di quanto segnalato.

Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

### **1.3. Sanzioni**

È soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare:

- Chi ostacola o tenta di ostacolare le segnalazioni.
- Chi viola le misure di tutela dell'identità del segnalante.
- Chi intenta procedimenti vessatori contro un segnalante.
- Chi commette atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È, inoltre, soggetto alle sanzioni previste dal sistema disciplinare:

- Chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

## **2. PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (“WHISTLEBLOWER”)**

Le segnalazioni verranno trattate in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala (indicato spesso con la parola anglosassone e specificatamente dell'inglese americano **whistleblower**) e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione ad eccezione della richiesta da parte dell'autorità giudiziaria per procedere ad un'indagine. In ogni caso verranno gestite in maniera tale da garantire e rispettare la massima riservatezza sui soggetti e sui fatti segnalati.

La divulgazione dell'identità del segnalante sarà oggetto di adeguate garanzie. In particolare, le persone segnalanti saranno informate prima della divulgazione della loro identità, a meno che ciò non pregiudichi le relative indagini o procedimenti giudiziari, tramite una spiegazione scritta delle ragioni alla base della divulgazione dei dati riservati in questione.

Nell'ambito di procedimenti disciplinari contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante può essere rivelata solo dietro consenso di quest'ultimo.

Il divieto di rivelare l'identità del segnalante è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. Il trattamento di tali elementi sarà quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati qualora per ragioni istruttorie altri soggetti ne debbano essere messi a conoscenza.

L'Ente consente la segnalazione anche in forma anonima. Le segnalazioni in forma anonima verranno però prese in considerazione unicamente qualora adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Anche coloro che hanno effettuato le segnalazioni in forma anonima potranno beneficiare della protezione prevista per i segnalanti qualora siano successivamente identificati e subiscano ritorsioni.

L'Ente vieta ritorsioni e protegge dalle ritorsioni coloro che effettuano le segnalazioni in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole.

L'Organismo di Vigilanza tutelerà la riservatezza dell'identità del segnalante in tutte le diverse fasi di gestione della segnalazione, fatti salvi i casi previsti dalla legge, secondo le indicazioni presenti all'interno del proprio regolamento o in una procedura specifica, che regolerà le modalità di gestione delle segnalazioni ricevute, incluse quelle anonime.

La documentazione cartacea relativa alle singole segnalazioni, inclusi i documenti elaborati dallo stesso OdV, qualora conservata presso l'azienda, dovrà essere accessibile unicamente all'Organismo di Vigilanza.

La mancata tutela dell'identità del segnalante, salvo che nei casi previsti dalla legge, è considerata giusta causa per la revoca dell'intero OdV o di suoi componenti.

Le presenti misure sono rivolte a chi è in posizione di vulnerabilità da parte della Società; non si applicano in caso di una normale denuncia o di ordinari cittadini.

Le tutele previste nei confronti del segnalante cessano in caso di sentenza, anche non definitiva di primo grado, che accerti nei confronti dello stesso la responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi alla denuncia, ovvero la sua responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o per colpa. Qualora la sentenza di primo grado, sfavorevole per il segnalante, venga poi “ribaltata” nei successivi gradi di giudizio sarà applicabile, sia pur tardivamente, la protezione del segnalante prevista per le eventuali ritorsioni subite a causa della segnalazione.

### **3. CANALI DI COMUNICAZIONE**

Per il ricevimento delle segnalazioni di sospetti, l'impresa ha predisposto due canali:

- Un canale convenzionale, attraverso la costituzione di una casella postale fisica intestata all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo della sede legale dell'azienda. Tutta la corrispondenza pervenuta a tale casella postale non verrà protocollata, ma verrà consegnata chiusa all'OdV (al suo Presidente in caso di organismo plurisoggettivo), che provvederà alla sua apertura e al successivo trattamento della segnalazione.
- Un canale informatico, gestito da Squadra231 in conformità alle indicazioni fornite da ANAC e alle disposizioni del GDPR, che consente ad ogni interessato di registrarsi (anche in forma anonima) e comunicare direttamente con l'OdV.

Qualora la segnalazione riguardi un componente dell'Organismo di Vigilanza il canale per la comunicazione della stessa è costituito dall'indirizzo e-mail di un'altra persona che potrà ricevere le segnalazioni che il Segnalante non desidera siano analizzate dalla persona normalmente addetta (potrà essere, ad esempio, un altro membro dell'OdV se plurisoggettivo o un membro del Collegio Sindacale o il Datore di Lavoro).

I canali per ricevere le segnalazioni sono progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità della persona segnalante e la protezione degli eventuali terzi citati nella segnalazione e da impedire l'accesso da parte del personale non autorizzato.

L'Organismo di Vigilanza, qualora plurisoggettivo, individuerà al suo interno il responsabile della gestione delle segnalazioni che, se la modalità scelta dal segnalante lo consente, manterrà la comunicazione con lo stesso, chiederà eventuali ulteriori informazioni e fornirà un riscontro entro 7 giorni dal ricevimento.

L'OdV provvede a riesaminare regolarmente, e almeno una volta all'anno nell'ambito della relazione sulle attività svolte, le procedure per il ricevimento delle segnalazioni e relativo seguito.

Qualora l'OdV riceva una segnalazione oralmente lo stesso dovrà documentare la segnalazione mediante un resoconto dettagliato della conversazione offrendo al segnalante la possibilità di verificare, rettificare e approvare il resoconto della conversazione mediante l'apposizione della propria firma.

Qualora una segnalazione sia ricevuta attraverso canali diversi da quelli previsti o da personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al personale che la riceve è proibito divulgare qualsiasi informazione che consenta di identificare la persona segnalante o coinvolta e dovrà trasmettere la segnalazione, senza indugio e senza modifiche, al personale addetto al trattamento delle segnalazioni.

### **4. DIRITTI DELLE PERSONE COINVOLTE**

Dovranno essere adottate le necessarie cautele per la tutela della riservatezza anche delle persone fisiche o giuridiche menzionate nella segnalazione come persone alle quali la violazione è attribuita o con la quale tali persone sono associate (segnalato). Ciò al fine di evitare conseguenze pregiudiziali, anche solo di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il soggetto segnalato è inserito.

È quindi necessario, fin dalla fase di ricezione della segnalazione, calibrare la tutela della riservatezza accordata al segnalante con quella del segnalato al fine di proteggere entrambi dai rischi cui in concreto tali soggetti sono esposti, avendo particolare riguardo a tale aspetto nella fase di inoltro della segnalazione a terzi.

Le persone coinvolte devono godere pienamente del diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale, della presunzione di innocenza e dei diritti della difesa, compreso il diritto di essere sentiti e il diritto di accedere al proprio fascicolo.

*Il “Codice in materia di protezione dei dati personali” prevede, all’Art. 2-undecies (Limitazioni ai diritti dell’interessato), che i diritti previsti dal GDPR dagli articoli da 15 a 22 (Accesso, Rettifica e cancellazione, Opposizione) non possono essere esercitati “qualora dall’esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto ... (f) alla riservatezza dell’identità del segnalante ...”. In tali casi, i diritti dell’interessato possono essere esercitati tramite il Garante con le modalità di cui all’Art 160 dello stesso decreto.*

In conformità alle disposizioni in materia di privacy<sup>1</sup> l’OdV dovrà informare le persone coinvolte, quanto prima e comunque appena non sussista più il rischio di compromettere la verifica efficace della fondatezza della denuncia e la raccolta delle prove necessarie, relativamente a:

- Identità del responsabile della procedura di analisi della segnalazione.
- I fatti di cui sono accusate.
- I settori dell’impresa ai quali può pervenire la denuncia.
- Le modalità per esercitare il diritto di accesso ai dati (che non permette comunque di ottenere informazioni sull’identità del segnalatore, salvo se il segnalante ha dichiarato il falso in malafede) e di rettifica (in caso di dati incompleti o inesatti).

## **5. TRATTAMENTO DATI PERSONALI**

Il Titolare dei dati personali (siano essi riferiti al segnalante, al segnalato o a soggetti citati nelle segnalazioni) trattati nel processo di ricezione, analisi e gestione delle segnalazioni è la Società.

I componenti l’Organismo di Vigilanza, ai fini della normativa in materia di trattamento dei dati personali, devono essere considerati quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali sotto l’autorità diretta del Titolare (vedi Art. 29 “Trattamento sotto l’autorità del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento” del Regolamento UE 679/2016 e Art. 2-quaterdecies “Attribuzione di funzioni e compiti a soggetti designati” del Codice in materia di protezione dei dati personali).

La Società ha definito nel Modello, ed in particolare all’interno di questa “Politica per la segnalazione degli illeciti” il perimetro e le modalità di esercizio dei compiti affidati all’OdV. I suoi membri devono assicurare che l’eventuale trattamento di dati personali avvenga in conformità ai principi stabiliti dall’art. 5 del Regolamento, per le finalità descritte nei precedenti paragrafi e, nei modi e nei limiti necessari per perseguire tali finalità; in caso di dubbi devono confrontarsi con il Titolare.

L’OdV non potrà coinvolgere altre funzioni aziendali nella gestione delle segnalazioni, qualora in esse siano presenti dati personali, se non è certo che queste funzioni siano autorizzate al trattamento dei dati personali dal Titolare.

Tutti i soggetti, come sopra individuati, che, operando in quanto membri dell’Organismo di Vigilanza o in relazione alle funzioni svolte, verranno a conoscenza, a qualsiasi titolo, delle segnalazioni o del contenuto delle stesse sono tenuti alla più assoluta riservatezza sulla segnalazione, sulle informazioni e sulle notizie acquisite al riguardo, con particolare riferimento agli eventuali dati personali presenti.

Gli stessi soggetti si impegnano, altresì, a ridurre al minimo l’utilizzazione di dati personali, in modo da escluderne il loro trattamento quando non necessario. Qualora una segnalazione contenga riferimenti a dati personali sarà cura dell’OdV renderli anonimi appena possibile e comunque alla chiusura della Segnalazione, che verrà quindi trattata solo a fini statistici, mentre tutte le comunicazioni relative verranno oscurate dopo 6 mesi dalla chiusura.

<sup>1</sup> Vedi Parere 1/2006 del Gruppo Articolo 29 per la tutela dei dati personali.

## **6. ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

### **6.1. Analisi preliminare**

Tutte le Segnalazioni sono oggetto di analisi preliminare svolta dall'Organismo di Vigilanza al fine di verificare la presenza di dati ed informazioni utili a consentire una prima valutazione della fondatezza della Segnalazione stessa. Nello svolgimento della suddetta analisi l'Organismo di Vigilanza si avvarrà - per specifici aspetti trattati nelle Segnalazioni e qualora ritenuto necessario - della collaborazione di tutte le Strutture / Funzioni aziendali, per quanto di loro competenza. A conclusione della fase di analisi preliminare l'Organismo di Vigilanza procede come segue:

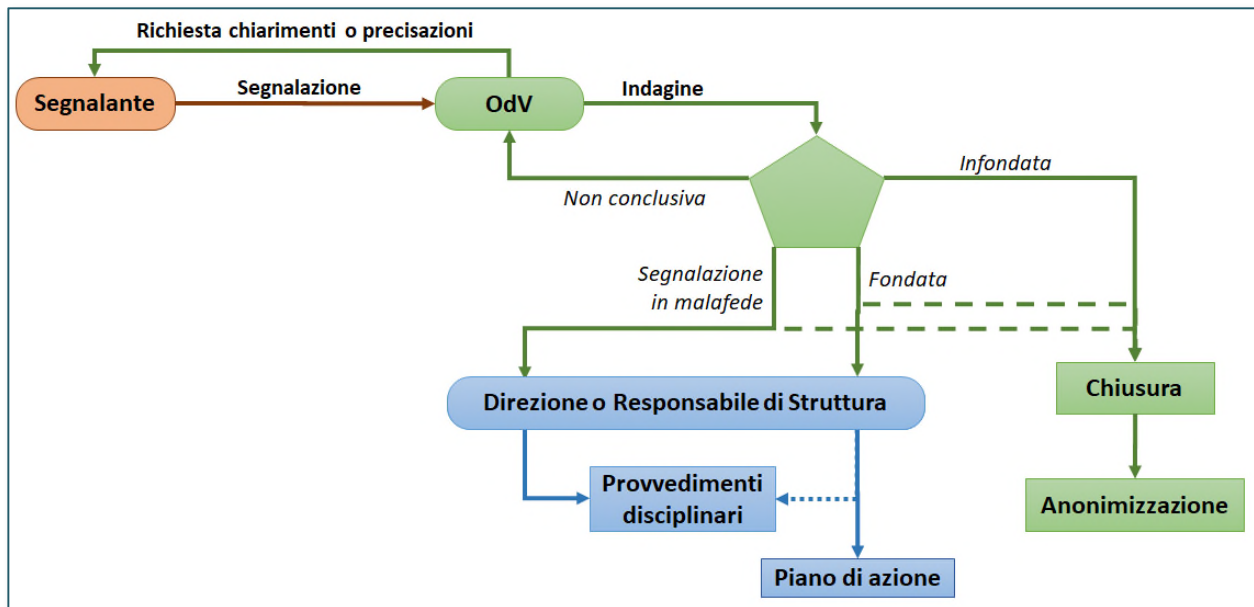
- **Archivia** la Segnalazione - con le relative motivazioni - qualora emerga l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti / omissioni richiamati nella Segnalazione.
- **Trasmette** la Segnalazione alle Strutture / Funzioni competenti della Società qualora quest'ultima non rientri tra le tipologie di competenza dell'Organismo, ma presenti comunque elementi meritevoli di approfondimento.
- **Procede** alla fase istruttoria qualora emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della Segnalazione.

### **6.2. Istruttoria**

Qualora la Segnalazione presenti elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza, l'Organismo di Vigilanza provvederà a:

- Avviare analisi specifiche allo scopo di valutare la sussistenza dei fatti segnalati e, se del caso, porre rimedio alla violazione segnalata - eventualmente anche tramite attività di audit -, coinvolgendo le Strutture / Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione e, se necessario, avvalendosi anche di esperti esterni alla Società.
- In caso di alto afflusso di segnalazioni verranno trattate in via prioritaria le segnalazioni relative a violazioni gravi o a violazioni di disposizioni essenziali.
- Concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della segnalazione o se la violazione segnalata è ritenuta chiaramente di lieve entità o in caso di segnalazioni ripetute che non contengono nuove informazioni significative sulle violazioni rispetto a una precedente segnalazione per la quale le pertinenti procedure sono state concluse, a meno che nuove circostanze di fatto o di diritto non giustifichino che si dia loro un seguito diverso.
- Comunicare l'esito dell'accertamento alla Direzione ed alla Direzione del Personale affinché sia valutato l'esercizio dell'azione disciplinare.
- Dopo la chiusura della segnalazione (sia che risulti fondata o meno) rendere anonimo ogni riferimento a persone fisiche archiviando solo gli aspetti utili ad analisi successive o statistiche.
- Concordare con la Direzione / Responsabile della Struttura / Funzione interessata dalla Segnalazione, l'eventuale "piano di azione" necessario per la rimozione delle debolezze di controllo rilevate, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione.
- Segnalare alla Direzione del Personale la necessità di valutare l'esercizio dell'azione disciplinare nei confronti del Segnalante, nel caso di Segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione.





Tutti i soggetti che operano con la Società sono tenuti a collaborare con l'Organismo, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'OdV per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello, con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.