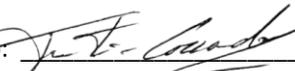


## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### *PARTE GENERALE*

DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

Documento approvato il 31/03/2025

Per l'Organo Amministrativo: 

|               |  |         |         |
|---------------|--|---------|---------|
| DUALCI S.R.L. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO | Rev.    | Pagina  |
|               | PARTE GENERALE                                 | 03/2025 | 1 di 13 |

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....</b>                                  | <b>3</b>  |
| 1.1. SINTESI DELLA NORMATIVA .....  | 3         |
| 1.2. LA COSTRUZIONE E ADOZIONE DEL MODELLO 231 .....                                | 4         |
| 1.3. STRUTTURA DEL MODELLO 231 .....  | 4         |
| 1.4. RAPPRESENTANZA DELL'ENTE IN CASO DI PROCEDIMENTO 231.....                      | 5         |
| <b>2. LA VIGILANZA SUL MODELLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>                  | <b>5</b>  |
| 2.1. INDIVIDUAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                       | 5         |
| 2.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                                    | 6         |
| 2.3. DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....          | 6         |
| 2.4. FUNZIONI E COMPITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....                           | 8         |
| 2.5. POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....  | 8         |
| 2.6. FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                         | 9         |
| 2.7. SEGNALAZIONI DI ILLECITI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO – CD. WHISTLEBLOWING..... | 9         |
| 2.8. COMUNICAZIONI DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....                        | 10        |
| 2.9. REGOLAMENTO DELLE ATTIVITÀ .....   | 11        |
| 2.10. RISORSE FINANZIARIE .....   | 11        |
| <b>3. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE .....</b>                   | <b>12</b> |
| 3.1. NEI CONFRONTI DI SOGGETTI APICALI E DEI DIPENDENTI .....                       | 12        |
| 3.2. NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI / COLLABORATORI ESTERNI.....                      | 12        |
| <b>4. SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>5. IL CODICE ETICO .....</b>   | <b>13</b> |

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### 1.1. Sintesi della normativa

**COSA RIGUARDA:** la responsabilità diretta degli enti/aziende come conseguenza di determinati reati commessi nel suo interesse o vantaggio (cd. Reati Presupposto”);

**CHI PUO’ COMMITTERE UN REATO PRESUPPOSTO:** i soggetti di vertice quali legali rappresentanti, amministratori e dirigenti, ed i soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, quali, ad esempio, i dipendenti di ogni ordine e grado, collaboratori, consulenti non indipendenti;

**QUALI SONO I REATI PRESUPPOSTO:** sono circa 200 diversi reati che possono riguardare le attività aziendali; l’elenco completo è **Allegato A** alla presente PG, e riguarda principalmente le aree della sicurezza del lavoro, della tutela dell’ambiente, degli adempimenti tributari, societari e doganali e della prevenzione della corruzione;

**QUALI SONO LE SANZIONI:** Sono previste sanzioni economiche da 25k Euro a 1,5 milioni di Euro, sanzioni interdittive quali il blocco delle attività aziendali, la esclusione, sospensione o revoca di contributi e finanziamenti pubblici, la sospensione di autorizzazioni, licenze o concessioni, il divieto di contrattare con la PA ed il divieto di pubblicizzare beni o servizi; inoltre è prevista la pubblicazione della sentenza e la confisca, anche per equivalente, del profitto (vantaggio);

**COSA E’ IL MODELLO 231:** è l’insieme delle procedure e dei protocolli che si adottano per scelta aziendale per la prevenzione dei reati presupposto ed adottare un maggiore (auto)controllo della regolarità e della legalità dell’operato aziendale; la sua adozione ed efficace attuazione consente all’ente/azienda di evitare l’applicazione o ridurre l’entità delle sanzioni in caso di commissione di un reato presupposto;

**COME SI APPLICA EFFICACEMENTE:** il Modello 231 si applica efficacemente attraverso una adeguata vigilanza (eseguita dall’Organismo di Vigilanza) e l’applicazione del sistema disciplinare, indicato nell’**Allegato B** della presente PG, in caso di violazioni;

**IL MODELLO 231 E’ IN COSTANTE EVOLUZIONE:** il Modello 231 deve conservare nel tempo la sua efficacia, e pertanto va periodicamente aggiornato quanto cambia la normativa 231,

quando intervengono mutamenti significativi dell'organizzazione aziendale, quando sono scoperte violazioni significative delle procedure e protocolli del Modello 231.

## 1.2. La costruzione e adozione del Modello 231

Sebbene l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo rappresenti una facoltà e non un obbligo, DUALCI S.R.L. (di seguito anche "DUALCI" o "la Società"), sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nella conduzione degli affari e delle proprie attività, ha ritenuto conforme alla propria *policy* aziendale procedere all'adozione ed attuazione del Modello. Ciò al duplice fine della prevenzione e di protezione degli interessi dei Soci, dell'Organo Amministrativo e, in ultima analisi, di tutta la Società dagli effetti negativi derivanti da una inopinata applicazione di sanzioni.

DUALCI ritiene, inoltre, che l'adozione del Modello costituisca un'opportunità importante di verifica, revisione ed integrazione dei processi decisionali ed applicativi della Società, nonché dei sistemi di controllo dei medesimi, rafforzando l'immagine di correttezza e trasparenza alla quale si è sempre orientata l'attività aziendale.

A tal fine l'Organo Amministrativo, avvalendosi dell'assistenza e consulenza delle strutture interne e di consulenti esterni, ha dato avvio alla costruzione del Modello, articolato nelle seguenti fasi:

- **mappatura delle aree aziendali a rischio e dei reati rilevanti;**
- verifica delle procedure operative e di controllo esistenti e **identificazione delle azioni di miglioramento**, nonché identificazione di modifiche ed integrazioni necessarie/opportune (fase di **valutazione/costruzione/adequamento del sistema dei controlli preventivi**);
- **predisposizione del Modello**, con previsione dell'aggiornamento progressivo e periodico delle singole procedure e protocolli aziendali operativi.

Il tutto sulla base delle Linee Guida più aggiornate dell'associazione imprenditoriale di categoria, delle *best practices* e dell'evoluzione della giurisprudenza.

## 1.3. Struttura del Modello 231

Il presente Modello è costituito dalla presente **Parte Generale** e da Parti Speciali.

Ciascuna parte speciale si riferisce ad una determinata categoria di Reati Presupposto.

#### **1.4. Rappresentanza dell'ente in caso di procedimento 231**

La rappresentanza della Società in caso di procedimento 231 è quella attribuita per la rappresentanza in giudizio, nell'ambito dei poteri conferiti da Statuto, da apposita delibera dell'Assemblea dei Soci o di delibera dell'Organo Amministrativo.

Nel caso particolare in cui il procedimento relativo al reato presupposto 231 coinvolga il Legale Rappresentante come sopra identificato<sup>1</sup>, l'Organo Amministrativo, ovvero l'Assemblea ove necessario in conformità alle previsioni statutarie, individua un diverso soggetto al quale viene attribuita specifica procura ad acta per rappresentare in giudizio la Società nel procedimento di responsabilità 231 di cui si tratta, con delega a nominare uno o più difensori o consulenti per la difesa in giudizio degli interessi dell'ente nello specifico procedimento 231<sup>2</sup>.

## **2. LA VIGILANZA SUL MODELLO - L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **2.1. Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza attua l'auto controllo dell'ente/società sul Modello 231 ed è nominato con delibera e quindi su mandato dell'Organo Amministrativo.

Esso può essere alternativamente costituito da un solo soggetto (monocratico) o da più soggetti (pluripersonale).

Nel caso di Organismo di Vigilanza monocratico, viene nominato un soggetto esterno, ad esempio un libero professionista, il quale si avvarrà di un dipendente della Società, messo a disposizione per assicurare il migliore flusso informativo tra l'Organismo e le funzioni aziendali nonché la continuità d'azione.

Qualora si scelga la composizione plurisoggettiva, invece, essa può essere di due o tre componenti, dei quali almeno uno sarà scelto tra soggetti esterni.

La nomina avviene di regola contestualmente alla prima adozione del Modello e

<sup>1</sup> In tal caso saremmo infatti di fronte a una condizione di incompatibilità per conflitto di interesse del Legale Rappresentante, come risulta dal divieto assoluto di rappresentanza prescritto dall'art. 39 D.Lgs. n. 231/2001.

<sup>2</sup> Cfr Cass. III Sez. penale, sent. 23 ottobre 2024 nr 38890/2024 (udienza 9.10.2024) e Cass. III Sez. penale, sent. 25 luglio 2023 nr 32110/2023 (udienza 22.03.2023).

successivamente ad ogni naturale scadenza del mandato o quando si renda necessario integrare o sostituire componenti in corso di mandato, per il caso di cessazione a qualsiasi causa dovuta.

Nel caso di sostituzione di un componente in corso di mandato dell'OdV plurisoggettivo, la nomina in sostituzione avrà scadenza contestualmente alla scadenza originaria prevista per gli altri componenti di modo che l'intero OdV cessi il mandato contestualmente.

La delibera dell'Organo Amministrativo viene formalizzata nei confronti di ciascun componente nominato, e deve essere accettata dall'interessato.

## 2.2. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve possedere, per l'intero mandato, i requisiti di seguito indicati.

| REQUISITO                           | CHE COSA COMPORTA  |
|-------------------------------------|--|
| AUTONOMIA                           | L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa e controllo, libertà di azione e autodeterminazione.<br>All'Organismo di Vigilanza non sono quindi affidati compiti operativi o gestionali, che possano pregiudicarne l'obiettività di giudizio, per preservarlo da forme di condizionamento da parte della Società ed in particolare dal <i>management</i> aziendale.   |
| INDIPENDENZA                        | L'Organismo di Vigilanza è libero da condizionamenti rispetto all'ente/azienda.  |
| PROFESSIONALITÀ                     | L'Organismo di Vigilanza, nel suo complesso, deve disporre di conoscenze in materia ispettiva e consulenziale tali da poter efficacemente svolgere l'attività di verifica e controllo attribuita.  |
| CONTINUITÀ DI AZIONE                | L'Organismo di Vigilanza dispone di un mandato tale da garantire una vigilanza effettiva per un periodo di tempo congruo ad esercitare la propria funzione. L'Organismo di Vigilanza si riunisce periodicamente, calendarizzando le attività e documentandole.   |
| ONORABILITÀ<br>E<br>INCOMPATIBILITÀ | I singoli componenti dell'OdV devono: <ul style="list-style-type: none"><li>• essere in possesso dei requisiti di onorabilità di cui all'art. 2 comma 1, lettere a) e b) e comma 2 del D.M. 162/2000;</li><li>• non rientrare nei casi di ineleggibilità di cui all'art. 2382 del c.c.;</li><li>• non essere in conflitto di interesse e/o non avere relazioni di parentela con altri componenti degli organi sociali e con il vertice aziendale, ai sensi dell'art. 2399 c.c.;</li><li>• non essere indagati né essere stati condannati per i reati presupposto della normativa 231/2001.</li></ul> |

## 2.3. Durata in carica, decadenza e revoca dell'Organismo di Vigilanza

Salvo diversa determinazione motivata dell'Organo Amministrativo l'Organismo di Vigilanza

resta in carica per un periodo triennale che decorre dall'atto di nomina da parte dell'Organo amministrativo.

Al fine di evitare situazioni di *vacatio*, la delibera dell'Organo Amministrativo di sostituzione o conferma può avvenire anche successivamente alla scadenza triennale, purchè entro un termine ragionevole ed in tal caso l'Organismo di Vigilanza continuerà a svolgere le proprie attività in tale periodo. I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono rieleggibili.

Il componente dell'Organismo di Vigilanza che intenda rimettere il mandato prima della scadenza, deve farlo per iscritto, mediante lettera raccomandata o via pec indirizzata al Legale Rappresentante ed agli altri componenti dell'OdV se in composizione pluripersonale. Le **dimissioni** hanno effetto dalla data di ricezione da parte del Legale Rappresentante, salvo diversamente indicato o concordato.

Alla decadenza e revoca del mandato dell'Organismo di Vigilanza si osservano le regole che seguono, anche al fine di garantirne l'autonomia e l'indipendenza.

L'Organo Amministrativo, sentito il Collegio Sindacale, con delibera motivata dichiara la **decadenza dal mandato** dei componenti dell'Organismo di Vigilanza per i quali siano venuti meno i requisiti di autonomia ed indipendenza, onorabilità, professionalità o continuità d'azione necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano verificate cause di manifesta incompatibilità. La decadenza ha effetto immediato.

L'Organo Amministrativo **può altresì revocare**, prima della naturale scadenza, sentito il Collegio Sindacale e con delibera motivata, il mandato ai membri dell'Organismo di Vigilanza qualora vi sia grave omissione nello svolgimento dei compiti attribuiti o vi sia manifesta negligenza o imperizia nello svolgimento degli stessi. La revoca ha effetto immediato.

Il licenziamento del dipendente che faccia eventualmente parte dell'Organismo di Vigilanza, per tutta la durata del mandato e per i sei mesi successivi alla cessazione dello stesso, potrà avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo ai sensi di legge, e sarà, in tali ultimi due casi, sottoposto per approvazione all'Organo Amministrativo, il quale, sentito il Collegio Sindacale, adotterà delibera motivata. La cessazione del rapporto di lavoro con la Società da parte del soggetto interno, a qualsiasi causa dovuta, determina la contemporanea decadenza dall'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza, salvo diversa delibera dell'Organo Amministrativo.

## 2.4. Funzioni e compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ha i seguenti autonomi compiti e funzioni, con i correlati poteri di iniziativa e controllo:

- a) vigilanza sul rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni cui sono tenuti i responsabili delle varie funzioni;
- b) formulazione delle proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti e adeguamenti del Modello, da realizzare mediante le modifiche e integrazioni rese necessarie da:
  - i. significative violazioni delle prescrizioni del Modello,
  - ii. rilevanti modificazioni dell'assetto interno della azienda e/o delle attività d'impresa o delle relative modalità di svolgimento,
  - iii. modifiche normative;
- c) ove accerti eventuali violazioni del Modello che possano determinare l'insorgere di responsabilità in capo all'ente, segnalare all'organo dirigente le violazioni per gli opportuni provvedimenti.

## 2.5. Poteri dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza, affinché possa svolgere i suddetti compiti, sono conferiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso presso tutte le funzioni aziendali onde ottenere ogni informazione strettamente necessaria per lo svolgimento dei propri compiti, fermo restando il dovere di osservare il divieto di comunicare e/o diffondere le informazioni e/o dati acquisiti, salvo il caso in cui la comunicazione e/o la diffusione siano richieste da forze di polizia, dall'autorità giudiziaria, da organismi di sicurezza o da altri soggetti pubblici per finalità di difesa o sicurezza dello stato o di prevenzione, accertamento o repressione di reati o siano, comunque, imposte dalla normativa vigente. È fatto salvo in ogni caso il limite alla circolazione ed alla diffusione dei dati sensibili ai sensi della normativa della *privacy*.

Le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza, se conformi all'incarico ricevuto, non possono essere sindacate da alcun altro organo o struttura aziendale, fermo restando che

l'organo dirigente vigila sull'adeguatezza del suo intervento, poiché ad esso compete la responsabilità ultima del funzionamento (e dell'efficacia) del Modello organizzativo.

Inoltre l'OdV può avvalersi, nell'esercizio delle proprie funzioni e compiti e sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture della società, ovvero di consulenti esterni.

## 2.6. Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

A carico delle funzioni aziendali competenti sono previsti specifici flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, in termini di notizie e/o documenti, per ogni area di rischio commissione reati ex D. Lgs. n. 231/2011. Nel Modello o in apposita procedura, sono indicate le tempistiche di tali comunicazioni, da trasmettere tempestivamente o periodicamente a seconda della tipologia e rilevanza delle informazioni richieste.

Inoltre ciascun Responsabile interno, deve:

- tenere a disposizione dell'Organo di Vigilanza l'evidenza della applicazione delle procedure aziendali individuate e la sottostante documentazione di supporto;
- segnalare all'Organo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole aziendali in materia o laddove si evidenzi comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati ex D. Lgs. n. 231/2001 e indicati altresì nella Parte Speciale.

L'Organismo di Vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche a campione o a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando per quanto possibile di interferire con i processi decisionali aziendali.

Le comunicazioni all'OdV possono essere inviate ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'OdV.

## 2.7. Segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello – cd. Whistleblowing<sup>3</sup>

I soggetti apicali o sottoposti, nonché le altre categorie di soggetti in rapporto con l'azienda indicate dall'art. 3 D.Lgs. n. 24/2023 (ad esempio: lavoratori autonomi e collaboratori che

<sup>3</sup> Nella materia, già oggetto della Legge n. 179/2017, è intervenuto il D.Lgs. 24/2023 modificando e/o integrando, le materie oggetto di segnalazione, la platea dei soggetti interessati, il canale interno, esterno e pubblico di segnalazione nonché intervenendo anche su altri aspetti della normativa.

svolgono la propria attività lavorativa presso l'azienda o presso terzi che forniscono beni o servizi o realizzano opere nei confronti dell'azienda, liberi professionisti o consulenti dell'azienda, azionisti ed amministratori) possono, a tutela dell'integrità aziendale, effettuare segnalazioni circostanziate di condotte illecite relative a reati 231 o violazioni del Modello 231, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

A questo fine, l'azienda, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, mette a disposizione i seguenti canali per consentire l'effettuazione di una segnalazione in forma scritta, in forma orale ovvero mediante incontro su richiesta dell'interessato:

- una piattaforma informatica accessibile dall'apposita sezione presente sul sito web aziendale: <http://dualci.signaletic.it/>;
- incontro diretto con il gestore del canale, previo appuntamento al numero 0445581516.

I suddetti strumenti garantiscono, anche attraverso il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della eventuale persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché il contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, in applicazione di quanto disposto dalla legge, vige il divieto assoluto di atti di ritorsione, anche solo tentati o minacciati, posti in essere in ragione della segnalazione, nei confronti del segnalante nonché dei soggetti allo stesso collegati (ad esempio facilitatori, colleghi di lavoro, familiari che operano nel medesimo contesto lavorativo). Gli atti ritorsivi sono oggetto di apposita sanzione disciplinare, come specificato nel Codice disciplinare di cui all'Allegato B della presente Parte Generale.

Per ogni ulteriore aspetto di applicazione e funzionamento del Sistema di segnalazioni (Whistleblowing) si rinvia alla apposita Procedura Segnalazioni-Whistleblowing adottata dall'azienda, che qui si richiama integralmente (**Allegato C**).

## 2.8. Comunicazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce periodicamente ed all'occorrenza in merito alle verifiche effettuate.

L'Organismo di Vigilanza informerà l'Organo Amministrativo:

- mediante una relazione periodica, sulle verifiche attuate, nonché sullo stato di attuazione del Modello e sulle eventuali raccomandazioni di suo aggiornamento, copia della quale viene trasmessa anche al Collegio Sindacale; l'obbligo di informare periodicamente l'Organo Amministrativo può essere assolto anche mediante trasmissione e/o messa a disposizione periodica dei verbali dell'Organismo di Vigilanza;
- con tempestività, in merito a violazioni significative riscontrate del Modello, che possano far supporre il rischio della commissione o del tentativo di commissione di reati dai quali può conseguire l'applicazione delle sanzioni del Decreto 231.

Ove tali violazioni riguardino un Legale Rappresentante della Società, l'intero Organo Amministrativo o la maggioranza dei suoi componenti, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale.

Fermi restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Tale facoltà spetta anche all'Assemblea.

Verranno effettuati periodici scambi di informazione, pur nel rispetto delle relative competenze e prerogative, tra l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale.

## 2.9. Regolamento delle attività

L'Organismo di Vigilanza, potrà, in piena autonomia pur nel rispetto dei principi contenuti nella presente Parte Generale, adottare un proprio Regolamento interno per disciplinare gli aspetti operativi delle proprie attività, in particolare modalità e tenuta delle verbalizzazioni e della documentazione, periodicità delle riunioni e programmazione e supporto per le attività.

## 2.10. Risorse finanziarie

Al fine di rafforzare l'autonomia e l'indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, lo stesso potrà utilizzare, ove necessario, una dotazione adeguata di risorse finanziarie come messe a disposizione dall'Organo Amministrativo. L'Organismo di Vigilanza ne potrà disporre in autonomia per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue attività. In tale ambito, l'OdV avrà quindi diritto di impegnare direttamente la spesa, seguendo le procedure organizzative previste dalla Società in materia di contabilità aziendale, con obbligo di solo

rendiconto. Qualora l'OdV ritenga insufficiente il *budget* reso disponibile, inoltrerà apposita comunicazione motivata all'Organo Amministrativo, che provvederà in merito.

### 3. DIFFUSIONE DEL MODELLO E FORMAZIONE DELLE RISORSE

#### 3.1. Nei confronti di Soggetti Apicali e dei Dipendenti

Il presente Modello è oggetto di comunicazione a tutti i soggetti aziendali interessati, secondo modalità e tempi definiti dall'organo dirigente in modo tale da favorire la massima conoscenza delle regole comportamentali in esso contenute. Tra tali modalità si indicano a titolo esemplificativo, la consegna di copia cartacea, l'affissione agli albi aziendali sui luoghi di lavoro, la pubblicazione sulla intranet aziendale, la pubblicazione sul sito internet, la messa a disposizione, anche informatica presso segreterie o luoghi di aggregazione.

Il Modello è comunque disponibile e visionabile nella sua interezza presso la sede dell'Azienda ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo.

La diffusione del Modello avviene anche mediante periodici programmi di formazione/informazione dei soggetti aziendali in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio delle attività di competenza.

#### 3.2. Nei confronti dei Consulenti / Collaboratori esterni

Il presente Modello è oggetto di informativa, normalmente in sede contrattuale, circa le regole comportamentali e procedurali previste nei confronti dei soggetti che operano per conto dell'azienda, in particolare consulenti e/o collaboratori esterni a vario titolo, per il caso in cui si trovino ad operare in aree e attività considerate a rischio sotto la direzione e vigilanza degli apicali della Società.

Nei rapporti contrattuali con tali soggetti sono inserite apposite clausole di tutela dell'azienda, anche a fini sanzionatori, che consentono la risoluzione del rapporto in caso di contravvenzione alle predette regole comportamentali e procedurali.

### 4. SISTEMA DISCIPLINARE

Come espressamente richiesto dalla legge, la Società è dotata di un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, a tutela del

rispetto da parte di tutti i Destinatari delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal presente Modello.

L'applicazione di tali sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale in capo ai soggetti responsabili, in quanto è interesse della Società sanzionare tali condotte lesive del rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Il dettaglio del Sistema Disciplinare è contenuto nell'**Allegato B**, a cui si rinvia.

Si evidenzia comunque l'applicazione dell'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei principi costituzionali del diritto alla difesa e della proporzionalità tra violazione e sanzione.

## 5. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico, adottato formalmente dall'Organo Amministrativo della Società, contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e dei principi etici nei confronti di tutti i "portatori d'interesse" interni ed esterni. Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto già previsto a livello normativo, definendo i principi di "deontologia aziendale" che DUALCI e più in generale il Gruppo riconosce come propri e dei quali richiama all'osservanza tutti i destinatari. Pur non essendo parte del presente Modello Organizzativo 231, il Codice Etico contiene alcune disposizioni di prevenzione funzionali anche alla prevenzione di alcuni dei reati presupposto 231. Alle violazioni del Codice Etico, come previsto dal medesimo, l'azienda applica il sistema disciplinare qui allegato.

### ALLEGATI:

1. **Allegato A:** Elenco reati 231.
2. **Allegato B:** Sistema disciplinare.
3. **Allegato C:** Procedura Whistleblowing.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### *PARTE GENERALE*

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

### *ALLEGATO A – ELENCO REATI 231*

Allo stato di emanazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, salve le successive modifiche ed integrazioni, i reati che determinano l'applicazione della disciplina del D.lgs. 231/2001 (il "Decreto") sono i seguenti, raggruppati per articolo di riferimento nel Decreto:

- i. **articolo 24 - Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico:** malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art. 640, c. 2, n. 1 c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-*bis* c.p.), frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.), frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (art. 2 L. n. 898/1986), turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353- *bis* c.p.);
- ii. **articolo 24-*bis* - Delitti informatici e trattamento illecito di dati:** documenti informatici (art. 491-*bis* c.p.); accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* c.p.); intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* c.p.); danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-*ter* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* c.p.); detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-*quater.1* c.p.); danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* c.p.); frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-*quinquies* c.p.); violazione delle norme in materia di perimetro di

sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, c. 11, D.L. n. 105/2019); estorsione informatica (art. 629 comma 3 c.p.);

- iii. **articolo 24-ter - Delitti di criminalità organizzata:** associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.), scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.), sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti e psicotrope (D.P.R. 309/90 art. 74), tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. n. 203/1991); illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a, numero 5, c.p.p.);
- iv. **articolo 25 - Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione:** concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, indebita destinazione di denaro o cose mobili, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.); se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea: peculato (art. 314, comma 1), indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314-bis c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- v. **articolo 25-bis - Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento:** falsificazione e alterazione di monete, spendita e introduzione nello Stato di monete falsificate (artt. 453, 454, 455, 457 c.p.), falsificazione di valori in bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), falsificazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di

bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (474 c.p.);

- vi. **articolo 25-bis.1 - Delitti contro l'industria ed il commercio:** turbata libertà dell'industria e del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali e nell'esercizio del commercio (artt. 514, 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.), vendita di prodotti industriali con segni mendaci (artt. 517), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- vii. **articolo 25-ter - Reati societari:** false comunicazioni sociali (art. 2621), fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.), false comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.), falso in prospetto (ex art. 2623 c.c.)<sup>1</sup>, impedito controllo (art. 2625, c. 2 c.c.), indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (ex art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 c.c.); istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c. 1 c.c.); illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637

<sup>1</sup> L'art. 34 della legge 262/2005 ha abrogato il reato presupposto precedentemente previsto dall'art. 2623 c.c. ovvero il falso in prospetto, sostituendolo con una nuova fattispecie inserita all'interno del corpo normativo del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58 all'art. 173 bis. Orbene, l'art. 25-ter d.lgs. 231/2001 – alle lettere d ed e – prevede la responsabilità dell'ente per il reato di falso in prospetto, continuando però a richiamare la contravvenzione dell'art. 2623, co. 1 (art. 25 ter, lett. d) ed il delitto ex art. 2623, co. 2 (art. 25-ter, lett. e).

Secondo parte della dottrina il difetto di coordinamento non sarebbe affatto irrilevante, tanto da interrogarsi se, dopo la menzionata modifica del falso in prospetto, residua ancora la possibilità di imputare questo delitto per configurare una responsabilità amministrativa in capo ad una persona giuridica. Altri autori ritengono che la responsabilità dell'ente collettivo in relazione all'illecito *de quo*, non sarebbe venuta meno per effetto delle modifiche all'impianto sanzionatorio del TUF apportate dalla legge sul risparmio. Secondo questa tesi, l'art. 25 ter d.lgs. 231/2001 opererebbe un rinvio non soltanto recettizio al reato di falso in prospetto (così come concepito – inizialmente – nell'art. 2623 Cod. civ.), bensì un rinvio formale concernente anche le successive modifiche della disciplina sanzionatoria dell'illecito in questione.

- c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, c. 1 e 2 c.c.); false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (in caso di operazioni straordinarie transfrontaliere, art. 54 D.Lgs. n. 19/2023);
- viii. **articolo 25-*quater*** - **Delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali**: delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 270 – 270-*sexies*, 280 – 280-*ter*, 289-*bis*, 289-*ter*, 302, 304 – 307 c.p., art. 5 D.Lgs. n. 625/1979), impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo e danneggiamento delle installazioni a terra (art. 1 e 2 L. n. 342/1976), reati riguardanti navi o installazioni fisse (art. 3 L. n. 422/1989), reati previsti dalla Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2);
- ix. **articolo 25-*quater*.1** - **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili**: reati di pratiche di mutilazione degli organi sessuali femminili (art. 583-*bis* c.p.);
- x. **articolo 25-*quinques*** - **Delitti contro la personalità individuale**: delitti in materia di schiavitù, prostituzione e pornografia minorile (artt. 600 – 600-*quinquies*, 601, 602), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-*bis* c.p.), adescamento di minorenni (art. 609-*undecies* c.p.);
- xi. **articolo 25-*sexies*** e **art. 187-*quinquies*** del **D.Lgs. n. 58/1998** - **Abusi di mercato**: manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998), abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate, raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate, insider trading secondario (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998), divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014), divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014). Si aggiungono in tale materia i divieti di abuso e divulgazione illecita di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato commessi con riferimento alle attività di negoziazione di cripto-attività previsti dagli artt. 89, 90 e 91 Reg. UE 2023/114 (D.Lgs. n. 129/2024 di adeguamento della normativa nazionale al Regolamento UE 2023/1114);
- xii. **articolo 25-*septies*** - **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**: si tratta delle fattispecie di reato previste dagli artt. 589 e 590 c.p.;
- xiii. **articolo 25-*octies*** - **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di**

**provenienza illecita nonché autoriciclaggio:** ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-*bis* c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-*ter* c.p.), autoriciclaggio (art. 648-*ter.1* c.p.);

- xiv. **articolo 25-*octies* 1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori:** indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento art. (493-*ter* c.p.), detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-*quater* c.p.), frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-*ter* c.p.), delitti contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio previsti dal codice penale, quando hanno ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti (25-*octies.1* D.Lgs. 231/2001), trasferimento fraudolento di valori (art. 512- *bis* c.p.);
- xv. **articolo 25-*novies* - Delitti in materia di violazione del diritto d'autore:** delitti di cui agli artt. 171 c. 1, lettera a-*bis* e c. 3, 171-*bis* c. 1 e 2, 171-*ter*, 171-*septies*, 171-*octies* L. n. 633/1941;
- xvi. **articolo 25-*decies* - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria:** reato di cui all'art. 377-*bis* del c.p.;
- xvii. **articolo 25-*undecies* - Reati ambientali:** inquinamento ambientale (art. 452-*bis* c.p.), disastro ambientale (art. 452-*quater* c.p.), delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-*quinquies* c.p.), traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-*sexies* c.p.), circostanze aggravanti (art. 452-*octies* c.p.), uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-*bis* c.p.), distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-*bis* c.p.), altri reati relativi a specie protette (artt. 1, 2, 3-*bis* e 6 L. n. 150/1992), violazioni in materia di scarichi (art. 137 D.Lgs. n. 152/2006), attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. n. 152/2006), inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (art. 257 D.Lgs. n. 152/2006), violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258 D.Lgs. n.152/2006), traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. n. 152/2006), attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-*quaterdecies* c.p.),

violazione relative alle emissioni (art. 279 c. 5, d.lgs. 152/2006), cessazione e riduzione dell'impiego di sostanze lesive per l'ozono (art. 3 L. n. 549/1993), reati relativi all'inquinamento provocato dalle navi (artt. 8 e 9 D.Lgs. n. 202/2007);

xviii. **articolo 25-duodecies - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (art. 22 comma 12 bis D.Lgs. 286/1998) nonché reati relativi alle c.d. immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3 *bis*, 3 *ter* e 5 D.Lgs. n. 286/1998);

xix. **articolo 25-terdecies – Razzismo e xenofobia**; propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-*bis* c.p.)<sup>2</sup>;

xx. **articolo 25-quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati**: reati di cui agli artt. 1 e 4 L. n. 401/1989;

xxi. **articolo 25-quinquiesdecies - Reati tributari**: delitti previsti dal D.Lgs. n. 74/2000, in particolare dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2), dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3), emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8), occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10), sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11);

se commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui consegue o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a 10 milioni di euro: dichiarazione infedele (art. 4), omessa dichiarazione (art. 5), indebita compensazione (art. 10-*quater*);

xxii. **articolo 25-sexiesdecies – Contrabbando**: reati di cui al D.Lgs. n. 141/2024 e reati di cui al D.Lgs. n. 504/1995;

xxiii. **art. 25-septiesdecies – Delitti contro il patrimonio culturale**: furto di beni culturali (art. 518-*bis* c.p.), appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-*ter* c.p.), ricettazione di beni culturali (art. 518-*quater* c.p.), falsificazione in scrittura provata relativa a beni culturali (art. 518-*octies* c.p.), violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-*novies* c.p.), importazione illecita di beni culturali (art. 518-*decies* c.p.), uscita o

<sup>2</sup> Per effetto degli artt. 7 e 8 del D.Lgs. 21/2018, la disposizione dell'art. 3 L. 654/1975 è ora riportata nell'art. 604-*bis* c.p., il quale, secondo l'opinione preferibile, deve comunque intendersi richiamato dall'art. 25-*terdecies* D.Lgs. 231/2001, nonostante quest'ultimo articolo contenga ancora il riferimento della disposizione di cui al solo art. 3 comma 3-*bis* L. 654/1975.

esportazioni illecite di beni culturali (art. 518-*undecies* c.p.), distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*duodecies* c.p.), contraffazione di opere d'arte (art. 518-*quaterdecies* c.p.);

xxiv. **art. 25- *duodevicies* - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici:** riciclaggio di beni culturali (art. 518-*sexies* c.p.) e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-*terdecies*);

xxv. **articolo 10 Legge n. 146/2006 – Reati transnazionali:** reati transnazionali di associazione per delinquere (art. 416 c.p., art. 74 D.P.R. n. 309/1990, art. 291-*quater* D.P.R. n. 43/1973), associazione di tipo mafioso (art. 416-*bis* c.p.), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-*bis* c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.), reati di immigrazione clandestina previsti dall'art. 12 del D.Lgs. n.286/1998.

Il D.Lgs. n. 231/2001 contiene inoltre una disposizione (art. 4) ispirata alle norme del codice penale in materia di reati comuni commessi all'estero (artt. 7 e ss. c.p.), costituenti *de facto* deroga al principio della territorialità della giurisdizione italiana. In base al combinato disposto delle suddette norme, **l'ente che ha nel territorio italiano la propria sede principale, risponde anche del reato commesso nel proprio interesse o vantaggio all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato estero competente per territorio.** Nei casi indicati dalla legge, inoltre, è prevista, quale condizione di procedibilità, la richiesta del Ministero di Giustizia, specificamente riferita all'ente oltre che al soggetto persona fisica.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### *PARTE GENERALE*

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

### *ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE*

|               |   |                 |                   |
|---------------|---|-----------------|-------------------|
| DUALCI S.R.L. | MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO<br>ALLEGATO B – SISTEMA DISCIPLINARE | Rev.<br>03/2025 | Pagina<br>1 di 12 |
|---------------|---|-----------------|-------------------|

## INDICE

|  |   |
|--|---|
| 1. <i>PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i> .....                 | 3 |
| 2. <i>STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE</i> .....                                     | 3 |
| 3. <i>SANZIONI</i> .....   | 6 |
| 3.1. <i>Nei confronti dei Dipendenti</i> .....   | 6 |
| 3.2. <i>Nei confronti dei Dirigenti</i> .....  | 6 |
| 3.3. <i>Nei confronti dell'Organo Amministrativo</i> .....                             | 8 |
| 3.4. <i>Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni</i> .....                  | 9 |
| 3.5. <i>Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili</i> ..... | 9 |

## 1. PRINCIPI GENERALI E OBIETTIVI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il presente sistema disciplinare e sanzionatorio è adottato da DUALCI S.R.L ai sensi e per gli effetti degli artt. 6 co. 2 lett. e) e 7 co. 4 lett. b) del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (in seguito “Modello”) pure adottato ai sensi dell’art. 6 co. 1 lett. a) del citato Decreto.

Come espressamente richiesto dalla legge, è previsto un adeguato sistema sanzionatorio, commisurato alla violazione e con prioritario fine preventivo, per il caso di violazione delle norme del Codice Etico nonché delle procedure previste dal Modello.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico nonché delle regole di condotta indicate nel Modello costituisce infatti illecito disciplinare. L’irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di tale violazione prescinde dall’eventuale instaurazione e dall’esito di un procedimento penale per la commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, in quanto le violazioni del Codice Etico e del Modello ledono, di per sé, il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

## 2. STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema disciplinare qui previsto ha una funzione essenzialmente preventiva e si articola in sanzioni, di natura conservativa o risolutiva a seconda della gravità e della eventuale reiterazione delle violazioni accertate nonché delle giustificazioni addotte. Poiché il sistema disciplinare si conforma ai principi di proporzionalità della sanzione e del contraddittorio, in linea con il consolidato orientamento di livello costituzionale, l’individuazione della sanzione in relazione alla violazione non può che avvenire in concreto e tenuto conto delle molteplici circostanze emergenti dal procedimento disciplinare. Inoltre, il sistema disciplinare qui previsto e volto a sanzionare le violazioni del Codice Etico e del Modello, sia da parte di soggetti in posizione apicale (amministratori) che di sottoposti (dipendenti od autonomi), non può prescindere dalle rispettive disposizioni vincolanti di legge in materia e pertanto si armonizza con quanto previsto dalla legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal C.C.N.L. applicabile, dal codice civile e dallo Statuto sociale.

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello costituisce illecito disciplinare, con gli effetti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Costituisce altresì illecito disciplinare:

- la mancata applicazione o la fraudolenta elusione delle regole comportamentali previste dalle procedure operative richiamate nel Modello;
- l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo di Vigilanza, o altre condotte comunque idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal Modello.

Inoltre, relativamente all'area delle segnalazioni di illeciti o violazioni del Modello 231 (Whistleblowing) costituiscono illecito disciplinarmente rilevante i seguenti comportamenti:

- la commissione di qualsiasi ritorsione, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing)<sup>1</sup>;
- la messa in atto di azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023;
- la mancata istituzione dei canali di segnalazione, la mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023 (in tal caso il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo);

<sup>1</sup> La tutela è infatti estesa ai seguenti soggetti:

- facilitatori, ovvero coloro che prestano assistenza al segnalante;
- colleghi di lavoro che lavorano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante ed abbiano con esso un rapporto abituale e corrente;
- persone che nel medesimo contesto lavorativo sono legate al segnalante da rapporti di stabile legame affettivo o di parentela entro il 4° grado;
- enti di proprietà della persona segnalante o per il quale la stessa lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo.

- la mancata effettuazione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute (in tal caso il responsabile è individuato nel gestore delle segnalazioni);
- l'accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Il tipo e l'entità di ciascuna sanzione deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata; saranno quindi applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- alla rilevanza degli obblighi violati;
- al comportamento complessivo di chi pone in essere la violazione, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti provvedimenti sanzionatori;
- al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione;
- alla (quantomeno presunta, in attesa di un eventuale giudizio) effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione della sanzione), sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione.

L'applicazione delle sanzioni non pregiudica in ogni caso l'eventuale diritto della Società di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

## 3. SANZIONI

### 3.1. Nei confronti dei Dipendenti

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, nelle seguenti misure previste nel C.C.N.L. applicabile:

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

### 3.2. Nei confronti dei Dirigenti

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante per i Dirigenti altresì:

- l'omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello;

- il mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni dei C.C.N.L. applicabili al personale della Società, sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, la pertinenza e la veridicità delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del Dirigente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

Nel rispetto altresì del principio di proporzionalità e di conservazione del rapporto di lavoro, si ritengono applicabili al Dirigente, nel caso di violazioni considerate meno gravi rispetto a quelle che giustificano la risoluzione del rapporto, sanzioni disciplinari conservative, ancorché non previste in via generale dal C.C.N.L. applicabile.

A tal fine sono individuate le seguenti sanzioni nei confronti del Dirigente, in ordine di progressiva gravità della violazione:

- ammonizione scritta;
- multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare;
- sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate;
- licenziamento per giusta causa.

Nei casi di gravi violazioni, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove il Dirigente abbia impedito, anche colposamente, la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbia ommesso di vigilare, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali corrispondenti alla natura del

suo incarico, sul rispetto, da parte del personale da lui dipendente, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

### 3.3. Nei confronti dell'Organo Amministrativo

Costituisce illecito disciplinarmente rilevante dell'Organo Amministrativo anche:

- la mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico;
- l'omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello;
- l'inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite.

La vigilanza da parte degli Amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché tramite tutte le informative periodiche e occasionali fornite all'Amministratore dai predetti soggetti.

Resta fermo il diritto ad eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli Amministratori ai sensi di legge.

Le sanzioni applicabili agli Amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale;
- sospensione del compenso fino ad un mese;
- revoca dell'incarico.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli Amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano ommesso di vigilare sul rispetto, da parte del personale della Società, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

In caso di violazione del Modello da parte di singoli Amministratori (nel caso di Consiglio di Amministrazione), l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione ed il Sindaco/Collegio Sindacale; qualora la violazione riguardi la maggioranza o tutti gli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza potrà rivolgersi all'Assemblea, per tramite del Sindaco/Collegio Sindacale.

### 3.4. Nei confronti di Consulenti / Collaboratori esterni

Le violazioni da parte dei soggetti terzi Consulenti e Collaboratori esterni alla Società delle regole del Codice Etico e del presente Modello, comporta l'attivazione obbligatoria, su richiesta o iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, delle clausole contrattuali sanzionatorie inserite nei relativi contratti.

Resta salvo il diritto della Società al risarcimento degli eventuali danni patiti.

### 3.5. Sanzioni disciplinari applicabili alle diverse condotte sanzionabili

A coloro che violano i principi contenuti nel Codice Etico, nonché le regole di condotta indicate nel Modello, sono applicate le specifiche sanzioni sopra previste per le diverse funzioni aziendali e consulenti/collaboratori esterni.

In particolare, la misura della sanzione in concreto sarà determinata tenute presenti la natura ed intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

| COMPORAMENTO SANZIONABILE  | SANZIONE DISCIPLINARE APPLICABILE  |
|--|--|
| Violazione dei principi contenuti nel Codice Etico e nella politica aziendale adottata | <b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.<br><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.<br><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.<br><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni. |
| Violazione dei protocolli di carattere generale di cui al par. 3 delle Parti Speciali: | <b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di   |

|  |   |
|--|---|
| <p>linee di dipendenza gerarchica, mansionario, poteri specifici di rappresentanza, tracciabilità dei pagamenti, informazione e formazione</p>   | <p>retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.<br/> <b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.<br/> <b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.<br/> <b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>  |
| <p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale</b> par. 2 del presente Allegato B della Parte Generale: la mancata applicazione o fraudolenta elusione delle regole comportamenti previste dalle procedure operative aziendali richiamate nel Modello; l'ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso delle informazioni ed alla documentazione opposto all'OdV, altre condotte comunque idonee alla violazioni o elusione del sistema di controllo, quali la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dal modello</p>  | <p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.<br/> <b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.<br/> <b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.<br/> <b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p> |
| <p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dei Dirigenti</b> di cui al par. 3.2 del presente Allegato B della Parte Generale: omessa supervisione, controllo e vigilanza, in qualità di "responsabile gerarchico" sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello da parte dei propri sottoposti al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato; omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità commesse da propri sottoposti o da altro personale sul rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello; mancato rispetto delle procedure interne per l'assunzione e attuazione delle decisioni di gestione; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite</p> | <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p>  |
| <p><b>Violazione dei protocolli di carattere generale da parte dell'Organo Amministrativo</b> di cui al par. 3.3 del presente Allegato B della Parte Generale: mancata diffusione ai destinatari del Modello e del Codice Etico; omessa vigilanza sulle attività dei delegati in materia di adozione, rispetto e gestione del Modello e del Codice Etico; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni commesse da parte</p>   | <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>di altri Amministratori con riferimento alle procedure e prescrizioni del Modello; inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e al sistema delle deleghe/procure attribuite; impedimento o non agevolazione della scoperta di violazioni del Modello</p>  |   |
| <p><b>Violazione delle procedure e protocolli specifici previsti dal Modello</b></p>  | <p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p> |
| <p><b>Aggiramento fraudolento delle procedure e dei protocolli previsti dal Modello da parte di soggetti apicali</b></p>  | <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p>  |
| <p><b>Commissione di qualsiasi ritorsione</b>, intesa quale qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal D.Lgs. n. 24/2023 (in materia di segnalazioni-Whistleblowing).</p> <p><b>Azioni o comportamenti con i quali la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla.</b></p> <p><b>Mancata istituzione</b>, da parte dell'organo di indirizzo, <b>dei canali</b> di segnalazione WB.</p> <p><b>Mancata adozione</b>, da parte dell'organo di indirizzo, <b>di procedure</b> per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni <b>ovvero</b> l'adozione di procedure <b>non conformi</b> a quanto disposto dal D.Lgs. n. 24/2023.</p> <p><b>Mancata effettuazione</b>, da parte del gestore delle segnalazioni, <b>dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.</b></p> | <p><b>Dipendenti:</b> sanzioni di cui al relativo CCNL, ovvero: richiamo verbale; ammonizione scritta; multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni; licenziamento per mancanze.</p> <p><b>Dirigenti:</b> ammonizione scritta; multa, nel massimo di una giornata di retribuzione tabellare; sospensione dalle funzioni e dallo stipendio, fino a un massimo di tre giornate; licenziamento per giusta causa.</p> <p><b>Amministratori:</b> censura scritta a verbale; sospensione del compenso fino ad un mese; revoca dell'incarico.</p> <p><b>Consulenti / Collaboratori Esterni:</b> risoluzione del contratto in essere; risarcimento danni.</p> |

**Violazione dell'obbligo di riservatezza** di cui all'art. 12 D.Lgs. n. 24/2023.

Accertata responsabilità del segnalante/denunciante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di **diffamazione o calunnia** ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

### *PARTE GENERALE*

ex DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231 E SS.MM.II.

### *ALLEGATO C – PROCEDURA WHISTLEBLOWING*

## PROCEDURA WHISTLEBLOWING

### SOMMARIO

#### 1. PREMESSA

#### 2. DESTINATARI

#### 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

#### 4. RIFERIMENTI

#### 5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

5.1 SOGGETTI SEGNALANTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

5.2 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E TRATTARE LE SEGNALAZIONI

5.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

5.5 CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

#### 6. GARANZIE E TUTELE

6.1 LA TUTELA DELL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE

6.2 MISURE DI PROTEZIONE

#### 7. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE

#### 8. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

## 1. PREMESSA

La presente procedura (di seguito Procedura) ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni (cd. Whistleblowing) su informazioni, adeguatamente circostanziate, riferibili al Personale dell'azienda e/o Terzi relative a violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico, del Modello Organizzativo 231.

La procedura è anche finalizzata a dare attuazione al Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)".

Per quanto non espressamente indicato dalla presente Procedura resta integralmente applicabile quanto previsto dal suddetto Decreto Legislativo.

La predetta normativa prevede, in sintesi:

- un regime di tutela verso specifiche categorie di soggetti che segnalano informazioni, acquisite nel contesto lavorativo, relative a violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente;
- 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'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 facoltà di sporgere denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- provvedimenti disciplinari nonché sanzioni amministrative pecuniarie irrogate da ANAC nei casi previsti dagli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 24/2023.

## 2. DESTINATARI

Destinatari della Procedura sono:

- i Vertici aziendali e i componenti degli organi sociali e dell'Organismo di Vigilanza di Dualci Srl e delle società del Gruppo Tecno Pack,
  - i dipendenti, gli ex dipendenti e i candidati a posizioni lavorative, i soci, i clienti, nonché - a titolo non esaustivo - i partner, i fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), i consulenti, i collaboratori nello svolgimento della propria attività lavorativa presso la società, che sono in possesso di Informazioni su violazioni come definite nella presente Procedura.
- Rientrano, altresì, tra i Destinatari, i soggetti fisici e giuridici, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente Procedura.

Quanto previsto nel presente documento si applica anche alle Segnalazioni anonime, purché adeguatamente circostanziate, come definite nella presente Procedura.

### 3. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La Procedura ha lo scopo di disciplinare il processo di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresa l'archiviazione sia delle Segnalazioni sia della documentazione ad esse correlata, con le modalità indicate nel presente documento.

La Procedura si applica a Dualci Srl, che ne garantisce la corretta e costante applicazione, nonché la massima diffusione interna ed esterna.

Sono escluse dal perimetro di applicazione della Procedura le Segnalazioni inerenti a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante, che attengono esclusivamente alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate, salvo che siano collegate o riferibili alla violazione di norme o di regole/procedure interne;
- 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;
- 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 (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente);
- fatti o circostanze rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali o dell'Unione Europea in materia di informazioni classificate, segreto forense o medico e di segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali, ovvero rientranti nell'applicazione di disposizioni nazionali in materia di procedura penale, di autonomia e indipendenza della magistratura, delle disposizioni sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio Superiore della Magistratura, in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica, nonché in materia di esercizio e tutela del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezioni contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali;
- richieste di esercizio dei diritti in materia di protezione dei dati personali nei confronti della società (c.d. diritti privacy), ai sensi del Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR) e dei d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e successive modifiche e integrazioni, per le quali si rimanda ai dati di contatto presenti nelle informative privacy relativi al Titolare del Trattamento. Qualora dette circostanze siano rilevanti anche ai sensi del Modello Organizzativo 231 dovranno essere oggetto di Segnalazione, come previsto

dalla presente Procedura.

## 4. RIFERIMENTI

### RIFERIMENTI NORMATIVI ESTERNI

- Decreto Legislativo 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”);
- Regolamento (UE) n. 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR);
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, nonché le collegate disposizioni legislative;
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione (cd. Whistleblowing);
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937;
- Linee Guida A.N.A.C. approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

### RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI

- Modello Organizzativo 231;
- Codice Etico.

## 5. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

### 5.1 SOGGETTI SEGNALANTI E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

I soggetti che possono inviare segnalazioni di illecito al Gestore e/o ai Gestori di Dualci Srl sono i dipendenti a tempo determinato, indeterminato, di somministrazione, di apprendistato, gli stagisti, i dirigenti, gli amministratori, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti, i collaboratori di una impresa fornitrice di beni o di servizi. Il segnalante deve essere necessariamente una persona fisica.

La segnalazione ha ad oggetto la commissione di condotte illecite di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e deve essere effettuata nell’interesse dell’integrità di Dualci Srl.

La segnalazione può essere fatta in costanza del rapporto di lavoro o di altro tipo di rapporto giuridico, ma anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto giuridico.

Per condotte illecite si intendono le fattispecie che ricomprendono, nel loro insieme, i comportamenti illeciti di cui al D.Lgs n. 231/01 rilevanti in sede penale e/o disciplinare, o le violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza, diretta o indiretta ed anche in modo casuale, in occasione delle funzioni svolte.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti

(es. potrebbero essere anche irregolarità e anomalie che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto).

La segnalazione effettuata nelle forme e secondo le presenti indicazioni non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, la denuncia dei fatti all'Autorità giudiziaria.

La segnalazione, effettuata con le modalità di cui all'art. 5.2 della presente procedura, deve contenere a pena di inammissibilità:

- 1) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- 2) la descrizione del fatto;
- 3) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

La segnalazione deve inoltre essere corredata degli eventuali documenti che possano suffragare i fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza degli stessi.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

In ogni caso, il segnalante anonimo, successivamente identificato, che ha comunicato ad ANAC di aver subito ritorsioni può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

## **ART. 5.2 MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni possono essere fatte per iscritto tramite piattaforma online oppure in alternativa mediante la richiesta di incontro in presenza con il gestore.

Le segnalazioni per iscritto sono gestite tramite un sistema applicativo informatico, fornito da soggetto terzo, che opera in qualità di responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, che garantisce strumenti di crittografia sui contenuti testuali e sui file allegati e che non ha alcuna possibilità di accesso alle segnalazioni.

Il segnalante, inserisce la segnalazione accedendo alla piattaforma informatica dedicata, raggiungibile tramite link presente sul sito istituzionale, possibilmente da un pc o device non di proprietà dell'azienda, inserendo i dati ed eventuali allegati come indicato nella "[Guida per l'utente segnalatore](#)" a cui si rinvia. Il sistema è abilitato per inviare la segnalazione al Gestore esterno nominato e responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Il sistema informatico provvede alla memorizzazione della segnalazione, separandola dall'identità del segnalante se inserita ed inviando una e-mail di notifica al Gestore esterno e una di notifica di avvenuto invio al segnalante stesso.

La segnalazione viene presa in carico dal Gestore esterno che, nella sua area riservata, può gestirne l'istruttoria.

Il segnalante, accedendo alla propria area riservata, tramite la password indicata

inizialmente, ha la possibilità di seguire l'iter della propria segnalazione, di integrarla e di rispondere ad eventuali richieste del Gestore esterno, attraverso la messaggistica integrata nella piattaforma.

L'utilizzo della piattaforma informatica garantisce, in ogni sua fase, la riservatezza dell'identità del segnalante alla quale potrà accedere solamente il Gestore esterno.

Le segnalazioni in forma orale possono avvenire tramite incontro con il Gestore esterno, previo appuntamento telefonico con quest'ultimo (n. 0445581516).

Per garantire la riservatezza si raccomanda di telefonare in modalità anonima o con un telefono non riconducibile alla persona segnalante e di richiedere alla segreteria "*un appuntamento per segnalazione whistleblowing*", senza fornire alcun dato del segnalante. Il Gestore inserirà poi nella piattaforma online la segnalazione fornendo al segnalante un token per riscattare le credenziali della segnalazione.

Anche i dati relativi alla segnalazione avvenuta oralmente verranno conservati nella piattaforma online.

Ai sensi dell'articolo 2-undecies del D.Lgs n. 196/2003, i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento (UE) 2016/679 non possono essere esercitati dall'interessato con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento stesso qualora dall'esercizio di tali diritti possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità della persona che segnala violazioni di cui sia venuta a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro o delle funzioni svolte.

Le segnalazioni e la relativa documentazione allegata sono sottratte al diritto di accesso agli atti amministrativi di cui all'art. 22 e ss. della L. n. 241/1990 nonché all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013.

## **ART. 5.3 SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E TRATTARE LE SEGNALAZIONI**

Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore esterno nominato e responsabile del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, il quale potrà avvalersi di soggetti interni alla società – che potranno variare in base al caso -, anche costituendo apposito *team di audit*, adottando idonee misure a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A seguito della segnalazione, qualora – all'esito delle eventuali indagine interne svolte – questa dovesse risultare fondata (o quantomeno non palesemente infondata), il gestore della segnalazione potrà comunicare, l'esito dell'accertamento al Responsabile delle Risorse Umane (o ad altro soggetto apicale dotato di poteri in materia), per l'esercizio, se ne sussistono i presupposti, dell'azione disciplinare.

Una volta riscontrata la fondatezza e la rilevanza della segnalazione ricevuta all'esito dell'istruttoria, il Gestore esterno è tenuto – qualora si tratti di illeciti di cui al D.Lgs n. 231/2001 - tempestivamente ad informare della stessa l'Organismo di Vigilanza (salvo che non sia coinvolto nell'illecito segnalato il medesimo Organismo di Vigilanza), il quale potrà chiedere ogni supplemento di indagine che dovesse ritenere opportuno.

Potranno non essere trattate alla stregua della presente procedura le segnalazioni inviate a soggetti diversi stante la competenza esclusiva del Destinatario come qui individuato a ricevere le segnalazioni oggetto della presente procedura.

Il Destinatario provvede a garantire la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni e a tutelare l'identità dei segnalanti agendo in modo da garantirli contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alle segnalazioni.

## ART. 5.4 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

La gestione delle segnalazioni si compone di una valutazione preliminare e di una istruttoria delle stesse.

La piattaforma informatica entro sette giorni dall'inserimento della segnalazione rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione.

Nella valutazione preliminare, il Gestore esterno effettua un esame sulla sussistenza dei requisiti essenziali che devono essere contenuti nella stessa di cui all'art. 5.1, al fine dell'attivazione delle tutele di cui al D.Lgs n. 24/2023.

Nel caso in cui dalla valutazione preliminare si rilevi un'evidente e manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità, il Gestore esterno procede ad archiviare la segnalazione, dandone notizia al segnalante.

Costituiscono possibili causali di archiviazione:

- a) manifesta mancanza di interesse all'integrità dell'ente privato;
- b) invio della segnalazione da soggetti diversi da quelli indicati nell'art. 5.1;
- c) manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare gli accertamenti;
- d) manifesta insussistenza dei presupposti di legge per l'avvio dell'istruttoria (condotta illecita ecc.);
- e) accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente;
- f) produzione di sola documentazione in assenza della segnalazione di condotte illecite;
- g) mancanza dei dati indicati nell'art. 5.1, quali elementi essenziali della segnalazione;
- h) invio reiterato di segnalazioni aventi contenuto uguale o analogo.

Nei casi di cui alle lettere c) e g), non appena ricevuta la segnalazione, il Gestore esterno può chiedere al segnalante di integrare, utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata, gli elementi della segnalazione che risultano non adeguatamente circostanziati.

A seguito della positiva valutazione preliminare, il Gestore esterno avvia l'istruttoria interna sui fatti segnalati.

In ogni momento dell'istruttoria il Gestore esterno può chiedere al segnalante documenti e informazioni ritenute necessarie, sempre utilizzando il canale comunicativo della piattaforma informatica dedicata.

Il Gestore esterno può avanzare richiesta di documentazione o chiarimenti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o di altri uffici della Società che non siano in conflitto di interessi con l'oggetto della segnalazione (ivi compreso l'Organismo di Vigilanza), effettuare audizioni e compiere ogni altro atto istruttorio, nel rispetto della segretezza dell'identità del segnalante e nel rispetto della riservatezza del segnalato.

Ove ritenuto necessario il Gestore esterno, nel corso dell'esame istruttorio, può avvalersi di soggetti interni alla società, anche costituendo apposito *team di audit*, adottando idonee misure a tutela della riservatezza del segnalante e del segnalato.

A tal fine i soggetti del *team di audit* acquisiscono la qualifica di "soggetti istruttori" della segnalazione.

In ogni caso, il Gestore esterno fornisce riscontro alla segnalazione, tramite la piattaforma informatica dedicata, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento. Per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

## ART.5.5 CONCLUSIONE DELL'ISTRUTTORIA

Al termine dell'istruttoria, il Gestore esterno:

- a) in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone notizia al segnalante;
- b) nei casi in cui ravvisi il *fumus* di fondatezza della segnalazione, provvede alla immediata trasmissione degli atti all'Autorità competente, ognuno secondo le proprie competenze.

Nel caso di cui alla lettera b), ossia quando si ravvisi un *fumus* di fondatezza della segnalazione, il Gestore provvede a quanto segue:

- 1) comunicare l'esito dell'accertamento al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale (a quest'ultimo in caso di accertamento dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità in capo ad un amministratore) ed all'Organismo di Vigilanza (quando si tratti di illeciti di cui al D.Lgs n. 231/2001);
- 2) comunicare l'esito dell'accertamento al responsabile dell'area/funzione presso la quale è addetto l'autore dell'illecito, della violazione o dell'irregolarità accertata nonché al Responsabile delle Risorse Umane;

3) presentare denuncia all’Autorità competente, ove obbligatorio ai sensi della normativa vigente ed applicabile, evidenziando che trattasi di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l’ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell’art. 12 del D.Lgs n. 24/2023. .

Tali comunicazioni non verranno fatte se i soggetti sopra indicati si trovano in conflitto di interessi e/o sono coinvolti nell’illecito segnalato.

I soggetti di cui alle precedenti numeri 1) e 2) provvederanno, a loro volta, ad informare il Gestore in merito agli eventuali provvedimenti adottati a seguito dell’accertamento dell’illecito, della violazione o dell’irregolarità segnalata.

Nel caso in cui a seguito dell’istruttoria la segnalazione non risulti fondata o rilevante rientrando nel caso di cui alla lettera a), il Gestore procede all’archiviazione (precisando le relative motivazioni), la quale è comunicata ai soggetti di cui ai precedenti numeri 1) e 2), omettendo di indicare il nome del segnalante se conosciuto e/o del segnalato.

Al fine di garantire la corretta gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività di istruttoria, la piattaforma online archivia per 5 anni dalla conclusione della pratica, nel rispetto degli standard di sicurezza e riservatezza, tutta la documentazione relativa alla segnalazione ricevuta, alla gestione ed agli esiti della stessa.

## 6. GARANZIE E TUTELE

### 6.1 LA TUTELA DELL’IDENTITA’ DEL SEGNALANTE

Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse. Fatti salvi gli obblighi di legge, l’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, par. 4, del Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR) e dell’art. 2 -quaterdecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

In particolare, l’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso dello stesso:

- nell’ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell’identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato;
- nell’ambito del procedimento instaurato in seguito a Segnalazioni interne, se la rivelazione

dell'identità del Segnalante o di qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

A tal fine, in tali casi è data preventiva comunicazione scritta, al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Il personale della Società coinvolto nella gestione delle Segnalazioni è tenuto alla riservatezza dell'identità del Segnalante, delle Persone coinvolte e/o comunque menzionate nella Segnalazione, del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

La riservatezza è garantita anche a chi segnala prima dell'inizio o successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero nel periodo di prova, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo oppure nella fase selettiva o precontrattuale. È altresì garantita la riservatezza sull'identità delle Persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione, nonché sull'identità e sull'assistenza prestata dai Facilitatori, con le medesime garanzie previste per il Segnalante.

La violazione dell'obbligo di riservatezza, fatte salve le eccezioni di cui sopra, può comportare nei confronti dell'interessato l'irrogazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte di ANAC nonché l'adozione di provvedimenti disciplinari da parte della Società, in linea con le previsioni del Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare").

## 6.2 MISURE DI PROTEZIONE

Nei confronti del Segnalante è vietato il compimento di atti ritorsivi, intesi come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione interna che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La protezione è garantita anche al Segnalante anonimo, che ritiene di aver subito ritorsioni ed è stato successivamente identificato.

Le misure di protezione si applicano nei limiti e alle condizioni previste dal capo III del d.lgs. n. 24/2023 e sono estese anche a:

- le categorie di Segnalanti che non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo e/o soggettivo previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- i Facilitatori, le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con esso un rapporto abituale e corrente;
- gli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Chi ritiene di aver subito una ritorsione in ragione della Segnalazione può comunicarlo ad

ANAC.

Gli atti ritorsivi eventualmente assunti in ragione della Segnalazione sono nulli e le persone che sono state licenziate a causa della Segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro in attuazione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ferma restando l'esclusiva competenza di ANAC in merito all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative di cui all'art. 21 del d.lgs. n. 24/2023, si rinvia alla specifica disciplina contenuta nel Modello Organizzativo 231 ("Sistema Disciplinare") per eventuali conseguenze sul piano disciplinare di competenza della Società.

## 7. GESTIONE DELLA PROCEDURA E MODIFICHE

La procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione. È in ogni caso responsabilità del Consiglio di Amministrazione mantenere, aggiornare e/o modificare la presente procedura.

La Società si riserva in ogni caso il diritto di modificare, revocare integralmente o parzialmente tale procedura in qualsiasi momento e senza preavviso.

## 8. PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA

La presente procedura è pubblicata nel sito web della Società.