



TIR TRASPORTI SRL

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL D. LGS N. 231/2001

Adottato dall'Amministratore Unico Amedeo Usai

Con delibera

PARTE GENERALE - ALLEGATO E

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE
DELLE SEGNALAZIONI WHISTLEBLOWING

INDICE

1. Premessa	3
2. Fonti normative	3
3. Segnalazione delle violazioni	4
3.1. Ambito di applicazione	4
3.2. Destinatari	6
3.3. Tutela del segnalante	6
3.4. Normativa delle segnalazioni	10
3.5. Responsabilità del segnalante	11
3.6. Canale di segnalazione esterna Anac	12
4. Ruoli e responsabilità	14
4.1. Organi aziendali	14
4.2. Responsabile del sistema delle segnalazioni	15
4.3. Rapporti con l'ODV	16
4.4. Trattamento dei dati personali nelle segnalazioni	16
5. Processo di gestione delle segnalazioni	17
5.1. Canale e modalità di trasmissione delle segnalazioni	17
5.2. Ricezione della segnalazione	18
5.3. Segnalazioni orali	18
5.4. Esame della segnalazione	19
5.5. Gestione delle segnalazioni rilevanti	20
5.6. Valutazione della segnalazione	21
5.7. Azioni	21
5.8. Reporting	22
5.9. Archiviazione o conservazione delle segnalazioni	22
5.10 Formazione	23
5.11 Valutazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni	24
6. Misure e provvedimenti sanzionatori	24

1. PREMESSA

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023, ma le disposizioni in esso contenute hanno efficacia dal 15 luglio 2023.

La nuova normativa intende, da un lato, tutelare la manifestazione della libertà di espressione e informazione, che comprende il diritto di ricevere o di comunicare informazioni; dall'altro, è uno strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione, la cattiva amministrazione e la prevenzione di violazioni di legge nel settore pubblico e privato.

Corre l'obbligo rappresentare come la TIR TRASPORTI Srl rientri tra i soggetti tenuti all'adozione del sistema del "Whistleblowing" in quanto società che opera nell'ambito di un settore sensibile come quello dei trasporti, nonché in considerazione dell'adozione del Modello 231.

Scopo del presente Regolamento è quello di definire il sistema adottato dalla Società, in coerenza con le disposizioni vigenti, in tema di sistemi interni di segnalazione delle violazioni, per favorire la presentazione di segnalazioni che possono portare all'emersione di comportamenti illegittimi e violazioni di norme e regolamenti da parte del Personale.

In particolare, il documento definisce criteri e modalità per la ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di violazioni, assicurando un'adeguata riservatezza e protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione e del soggetto segnalato.

Sono, inoltre, stabilite le precauzioni adottate a tutela del segnalante, quali la tutela dell'anonimato e il contrasto a ogni possibile discriminazione o ritorsione nei suoi riguardi, rimuovendo così i possibili fattori che potrebbero impedire o rendere difficoltosa la denuncia di comportamenti illeciti.

Gli illeciti oggetto di segnalazione ai sensi del presente Regolamento sono indicati nel successivo paragrafo 4.1.

2. FONTI NORMATIVE

A seguire vengono riportate le principali fonti normative di riferimento della materia:

- 1) Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013
- 2) Normativa in materia di protezione dei dati personali GDPR
- 3) REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE.
- 4) Legge n. 179/2017 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
- 5) D.Lgs. n. 231/2001 s.m.i. Responsabilità amministrativa delle società e degli enti
- 6) D.lgs. n. 90/2017 e d.lgs. n. 125/2019.
- 7) Attuazione della direttiva UE 2015/849 (c.d. Quarta Direttiva Antiriciclaggio) relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.
- 8) Modifiche ed integrazioni ai decreti legislativi 25 maggio 2017, n. 90 e n. 92, recanti attuazione della direttiva (UE) 2015/849, nonché attuazione della direttiva (UE) 2018/843 che modifica la direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio o finanziamento del terrorismo e che modifica le direttive 2009/138/CE e 2013/36/UE.
- 9) D.lgs. n. 24/2023
- 10) Decreto legislativo riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
- 11) Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

3. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

3.1. Ambito di applicazione

Il Sistema Interno per le segnalazioni della Società fornisce al personale la possibilità di segnalare:

a) comportamenti, atti od omissioni che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'Attività, ivi comprese violazioni potenziali o effettive delle disposizioni di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo e di norme relative ai servizi di investimento e agli abusi di mercato nonché alle norme relative alla distribuzione dei prodotti assicurativi;

b) comportamenti, atti od omissioni che consistono in:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- 2) condotte illecite rilevanti ai fini del Decreto 231 o violazioni del MOG;
- 3) illeciti rientranti nell'ambito degli atti dell'Unione europea o nazionale;
- 4) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- 5) atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei punti 3, 4 e 5.

La Segnalazione è ammessa in tutte quelle circostanze in cui il segnalante abbia una ragionevole certezza della correttezza delle informazioni fornite.

I meccanismi a tutela del segnalante non sono, pertanto, da intendersi applicabili qualora siano fornite informazioni che lo stesso sappia essere errate o fuorvianti.

La Segnalazione non può consistere in rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale della persona segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro.

Pertanto, i motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della trattazione della segnalazione e della protezione da misure ritorsive.

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, qualificate e idonee a permettere di prevenire e reprimere comportamenti illeciti. È necessario, quindi, che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;

- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

3.2. Destinatari

Il presente Regolamento si rivolge a tutto il Personale della Società, come di seguito meglio indicato. La categoria qui definita dei “Destinatari” è riferibile al novero dei soggetti “segnalanti”.

Si intendono ricompresi nella definizione di Personale *“i dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l’inserimento nell’organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato”*.

Ai sensi del D.lgs. n. 24/2023, sono da intendersi come “Destinatari” nel settore privato le categorie di soggetti di seguito indicati:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- i tirocinanti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza.

3.3. Tutela del segnalante

La Società assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del segnalante al fine di mitigare il rischio di ritorsioni e/o discriminazioni a suo carico; la documentazione relativa alle Segnalazioni è strettamente confidenziale.

Tutti i soggetti coinvolti nel processo hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute e, in particolare, dell'identità del segnalante. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge (si vedano le sanzioni del Sistema Sanzionatorio - Allegato B - Parte Generale).

L'identità del segnalante viene protetta a eccezione dei casi in cui:

- la Segnalazione risulti fatta allo scopo di danneggiare o altrimenti arrecare pregiudizio al segnalato (c.d. segnalazione in “*malafede*”) e si configuri una responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi di legge;
- l'anonimato non sia opponibile per legge (es. indagini penali, ispezioni di organi di controllo, indispensabili esigenze di difesa);
- nella Segnalazione vengano rivelati fatti e/o circostanze tali che, seppur estranei alla sfera aziendale, rendano opportuna e/o dovuta la segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

I segnalanti non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad alcuna misura discriminatoria per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, salvo quanto precisato al Punto 3.5 e al Punto 3.7.

Si ribadisce che, affinché si possa configurare una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione è necessario uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito, direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante, denunciante o che effettua la divulgazione pubblica.

Il segnalante che ritenga di aver subito una ritorsione deve darne notizia circostanziata al Revisore (nonché all'ODV) allo scopo di metterlo in grado di valutarne la fondatezza e adottare i possibili opportuni interventi.

L'art. 17, comma 4, D.lgs. n. 24/2023 contempla talune fattispecie di ritorsioni:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;

- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- j) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui *social media* o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) la richiesta di accertamenti psichiatrici o medici.

La nuova disciplina fa riferimento unicamente alle ritorsioni, superando la suddivisione tra misure discriminatorie e ritorsioni presente nella L. n. 179/2017, e amplia notevolmente l'elencazione delle fattispecie, pur avendo questa un carattere non esaustivo.

Oltre a quelle espressamente indicate nel D.lgs. n. 24/2023 possono costituire ritorsioni, ad esempio, anche la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati; una valutazione della *performance* artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi; un ingiustificato mancato conferimento di incarichi con contestuale attribuzione ad altro soggetto; il reiterato rigetto di richieste (ad es. ferie, congedi); la sospensione ingiustificata di brevetti e licenze.

In caso di ritorsioni, il predetto D. Lgs. n. 24/2023 prevede un regime di protezione la cui applicazione richiede che la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia, effettuate da parte di uno dei soggetti individuati dal legislatore soddisfino alcune condizioni e requisiti; nello specifico, ai fini di godere della protezione:

- 1) i segnalanti o denuncianti devono ragionevolmente credere, anche alla luce delle circostanze del caso concreto e dei dati disponibili al momento della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia, che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano veritiere. Non sono sufficienti invece semplici supposizioni o voci di corridoio così come notizie di pubblico dominio.
- 2) Non rileva invece, ai fini delle tutele, la circostanza che il soggetto abbia segnalato, effettuato divulgazioni pubbliche o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati e/o dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino.
- 3) Allo stesso modo, chi effettua una segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia ha diritto alla protezione se ha agito sulla base di motivi fondati tali da far ritenere ragionevolmente che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate siano pertinenti in quanto rientranti fra gli illeciti considerati dal legislatore.
- 4) La segnalazione o la divulgazione pubblica, inoltre, devono essere effettuate sulla base di quanto previsto dal Capo II del decreto. Si rammenta che nel caso di segnalazioni inviate ad un soggetto diverso da quello competente, quest'ultimo deve trasmetterle senza ritardo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Al fine di consentire tale trasmissione tempestiva, il segnalante deve indicare chiaramente nell'oggetto della segnalazione che si tratta di una segnalazione di un "*whistleblowing*".
- 5) Deve esserci uno stretto collegamento tra la segnalazione, la divulgazione pubblica e la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole subito direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante, affinché questi siano considerati una ritorsione e, di conseguenza, il soggetto possa beneficiare di protezione.

L'art. 17 del D.lgs. n. 24/2023 prevede, inoltre, un regime probatorio di favore per il segnalante; infatti, nell'ambito dei procedimenti giudiziari o amministrativi (anche stragiudiziali) correlati alla segnalazione: nello specifico, viene presunto il carattere ritorsivo dei comportamenti adottati (dalle controparti) a seguito della segnalazione, ritenuti *ex lege* delle reazioni alla segnalazione o divulgazione o denuncia. Conseguentemente, grava su coloro che hanno posto in essere i suddetti comportamenti, l'onere di dimostrare che gli stessi sono stati motivati da ragioni estranee alla segnalazione o alla divulgazione o alla denuncia (inversione dell'onere della prova); analogo regime di

favore è poi previsto, in caso di richiesta risarcitoria, in merito all'accertamento del danno che si presume sia conseguenza della segnalazione o della divulgazione.

Le misure di protezione di cui al Capo III del D. Lgs., n. 24/2023, si applicano anche:

- a) ai facilitatori;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

3.4. Normativa delle segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere nominative e al segnalante è chiesto di rassegnare i propri estremi identificativi in modo da poter essere riconosciuto e, eventualmente, ricontattato. La normativa richiede, peraltro, che la Società identifichi il soggetto segnalante in qualità di soggetto appartenente al proprio Personale.

Il processo adottato e definito nel presente regolamento garantisce, comunque, sin dal momento dell'invio della Segnalazione, la riservatezza in tutti gli stadi del procedimento; in particolare, l'identità del segnalante non sarà rivelata a terzi.

Può, tuttavia, essere necessario comunicare l'identità del segnalante ai soggetti competenti che parteciperanno alle indagini o a eventuali procedimenti giudiziari successivi, eventualmente avviati a seguito della verifica svolta nell'ambito della procedura di segnalazione.

Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, per l'ANAC sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nei propri procedimenti di vigilanza "ordinari".

Secondo le Linee Guida ANAC, i soggetti del settore pubblico e del settore privato che ricevono le segnalazioni tramite canali interni considerano le segnalazioni anonime alla stregua di segnalazioni ordinarie da trattare secondo i criteri stabiliti nei rispettivi ordinamenti.

In ogni caso, il segnalante o il denunciante 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. Gli enti del settore pubblico o privato che ricevono le segnalazioni attraverso canali interni e la stessa Autorità sono, quindi, tenuti a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima.

Pertanto, fermo restando quanto previsto al precedente punto 3.1, nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

In tale ipotesi, viene dato avviso al segnalante con comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione dell'identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Inoltre, ai sensi del comma 9 dell'art. 12 del D. Lgs. n. 24/2023, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

3.5 Responsabilità del segnalante

Il segnalante non dovrà utilizzare il Sistema qui descritto per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici o la Società in generale, in quanto per tali scopi si deve fare riferimento alle specifiche procedure già in essere.

Eventuali usi impropri o scorretti del Sistema, quali le Segnalazioni manifestamente opportunistiche, quelle effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra forma di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione di questo Sistema, sono oggetto di provvedimenti sanzionatori e disciplinari.

Il segnalante fornisce informazioni iniziali relative a una ragionevole convinzione, o fondato sospetto, che si è verificata o è in corso un'attività illecita.

Il segnalante deve fornire evidenza di atti, fatti o omissioni che possano costituire una violazione di norme disciplinanti l'attività della Società supportandoli da elementi quanto più possibile circostanziati. Tuttavia, non è di responsabilità del segnalante provare la verità delle proprie asserzioni.

L'indagine non potrà, comunque, essere intrapresa senza adeguati riscontri verificabili circa la Segnalazione effettuata.

Il segnalante non sarà immune da azioni disciplinari qualora risulti in mala fede o sia coinvolto negli illeciti segnalati.

3.6. Canale di segnalazione esterna (ANAC)

L'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha pubblicato le nuove Linee Guida nonché il Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC stessa in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 2414 che garantiranno, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il segnalante può inviare una segnalazione esterna all'ANAC, in presenza di una delle seguenti condizioni :

a) non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo del segnalante, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna oppure tale canale, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023 per i canali di segnalazione interna;

- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo palese per il pubblico interesse.

Il segnalante, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 24/2023, può effettuare direttamente una divulgazione pubblica nei casi in cui:

- 1) ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- 2) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 3) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

L'ANAC, in base all'art. 21 del D. Lgs. n. 24/2023 può applicare una serie di sanzioni amministrative pecuniarie ai soggetti, pubblici o privati, in caso di violazione delle regole stabilite dal decreto stesso.

In particolare, è prevista una sanzione da 10.000 a 50.000 euro in caso di condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione o se è stato violato l'obbligo di riservatezza.

Sanzioni dello stesso importo sono previste anche per la mancata istituzione di canali di segnalazione o quando non sono state adottate procedure per la gestione delle segnalazioni o queste non sono conformi alle prescrizioni indicate agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. n. 24/2023.

Per questi comportamenti, nell'ambito del settore privato, l'articolo 21 del decreto dispone che gli enti e le persone giuridiche di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), n. 3, cioè, con meno di 50 dipendenti ma che abbiano istituito un modello organizzativo ai sensi della

disciplina di cui al Decreto 231, prevedano in esso sanzioni disciplinari nei confronti di coloro che accertano essere responsabili di tali illeciti.

Il medesimo decreto prevede, inoltre, che l'ANAC possa applicare una sanzione pecuniaria da 500 a 2.500 euro nei confronti del segnalante, qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per all'autorità giudiziaria o contabile.

4. RUOLI E RESPONSABILITA'

Di seguito sono indicati i principali soggetti coinvolti nella gestione del Sistema, attribuendo ad ognuno il relativo ruolo e le connesse responsabilità.

4.1. Organi aziendali

L'Amministratore Unico della TIR TRASPORTI Srl approva il presente Regolamento con il quale definisce le caratteristiche del Sistema adottato.

Ha il compito di individuare le azioni da intraprendere in funzione dei riscontri pervenuti dall'attività istruttoria.

L'Amministratore Unico, inoltre:

- analizza, valuta e approva l'informativa periodica (relazione annuale del Responsabile) sulla gestione del SISV, anche ai fini di definire eventuali interventi migliorativi e le modifiche da apportare;
- è informato prontamente delle Segnalazioni che, per importanza dei fatti, possono comportare per la Società l'esposizione a rischi elevati di carattere patrimoniale, operativo o reputazionale.

L'ODV accerta l'adeguatezza del Sistema adottato, il corretto assolvimento dei compiti e l'adeguato coordinamento delle funzioni coinvolte, promuovendo eventuali interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate. Nell'assolvere a tale compito, può avvalersi di strutture operative interne o di consulenti esterni, entro il limite di spesa proprio.

L'ODV riceve, analizza e valuta eventuali Segnalazioni che coinvolgono membri del Consiglio di amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Responsabile del SISV.

L'ODV prende visione della Relazione annuale redatta dal Responsabile ed è tempestivamente informato riguardo a eventuali Segnalazioni che per importanza dei fatti possono comportare per la Società l'esposizione a rischi elevati di carattere patrimoniale, operativo e reputazionale.

4.2. Responsabile del sistema delle segnalazioni

La Società individua il Responsabile del Sistema nella figura del Responsabile Segreteria Amministrativa, in quanto risorsa in organico in possesso delle competenze, dell'esperienza e conoscenza della struttura per adempiere a tale compito, il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e, nel proprio Rapporto annuale, riferisce direttamente all'ODV e all'Amministratore Unico le informazioni oggetto di Segnalazione, per la relativa approvazione.

In particolare, tale relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione contiene le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute, nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

Il Responsabile, in linea con il principio di proporzionalità, può direttamente gestire le fasi di ricezione, esame e valutazione del procedimento di Segnalazione ovvero può avvalersi di risorse interne.

Il Responsabile assicura la gestione del Sistema secondo canoni di riservatezza delle informazioni ricevute e fornisce tempestivamente le informazioni agli Organi Aziendali relativamente a particolari casistiche di Segnalazione che potrebbero esporre la Società a rilevanti rischi di natura patrimoniale, operativa o reputazionale.

Il Responsabile redige una relazione annuale sul corretto funzionamento del Sistema, contenente informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute.

Al Responsabile sono, di norma, indirizzate le Segnalazioni da parte del Personale attraverso le modalità trasmissive previste nel successivo Capitolo 5.

In caso di indisponibilità del Responsabile (per ferie, malattia, missioni o qualsiasi altra forma di impossibilità) questo è sostituito da un delegato da designarsi all'interno dell'organico della TIR TRASPORTI Srl, nello specifico all'interno della stessa Segreteria Amministrativa.

4.3. Rapporti con l'ODV

Qualora nel corso dell'istruttoria si rilevino presunte o accertate violazioni riferibili ai reati di cui al Decreto 231 sarà fornita opportuna informativa all'ODV nel rispetto dei principi di riservatezza e confidenzialità delle informazioni del segnalante e dell'eventuale segnalato.

4.4. Trattamento dei dati personali nelle segnalazioni

In merito al trattamento dei dati personali per le segnalazioni *whistleblowing*, il titolare del trattamento è la TIR TRASPORTI Srl.

Nel rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali, il titolare del trattamento sopra indicato ha provveduto, singolarmente, a designare il Responsabile per il Trattamento dei dati Personali.

I dati personali dei Segnalanti e di tutti i soggetti coinvolti nella Segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

In particolare, si evidenzia in tale contesto che:

- 1) le attività di trattamento sottese alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi dettati dall'art. 5 GDPR;
- 2) il soggetto Segnalante e, nei limiti e nei modi previsti dalla normativa, il soggetto segnalato e tutte le persone coinvolte, riceveranno una informativa di cui agli art. 13 e 14 del GDPR che specifica le finalità e modalità del trattamento dei dati personali e il periodo di conservazione degli stessi, le condizioni di liceità su cui si basa il trattamento, le categorie di destinatari a cui possono essere trasmessi i dati nell'ambito della gestione della Segnalazione e i diritti riconosciuti al Segnalante dal Regolamento;
- 3) il sistema di segnalazione prevede che i dati personali trattati (potenzialmente, anche i dati particolari di cui all'art. 9 GDPR) siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono raccolti;
- 4) il titolare ha messo in atto le misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità con la normativa vigente, sia in fase di trasmissione della Segnalazione, sia in fase di gestione e archiviazione della Segnalazione;
- 5) l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali), in relazione ai dati

personali trattati nell'ambito del processo di "*Whistleblowing*", possono essere limitati, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2-*undecies* del D.lgs. 196/2003 e s.m.i., nel caso in cui da un tale esercizio possa derivarne un pregiudizio effettivo e concreto ad altri interessi tutelati da specifiche disposizioni normative, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante;

- 6) l'accesso ai dati personali viene concesso solamente ai soggetti autorizzati e abilitati alla ricezione di tale tipologia di Segnalazioni, limitando il trasferimento delle informazioni riservate e dei dati personali soltanto quando ciò risulta necessario e nei casi previsti dalla legge;
- 7) i dati personali vengono conservati limitatamente ai termini appropriati e proporzionati al fine di consentire l'esecuzione della Procedura di *Whistleblowing*.

5. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Il processo di segnalazione interna delle violazioni della Società è strutturato nelle fasi di seguito descritte:

5.1. Canale e modalità di trasmissione delle segnalazioni

Le fasi di invio, ricezione e istruttoria si avvalgono del relativo Canale gestito attraverso un'apposita Piattaforma, accessibile attraverso l'apposito *link* presente nel sito della Società, in grado di soddisfare i requisiti in tema di riservatezza di cui all'art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 24/2023.

La Piattaforma adottata è in grado di assicurare la riservatezza e la protezione delle informazioni trasmesse; in particolare, essa garantisce:

- la riservatezza dell'identità della persona segnalante;
- la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione;
- la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

A seguito dell'inserimento della Segnalazione, la Piattaforma inoltra automaticamente un avviso al Responsabile del SISV per l'avvio delle successive fasi istruttorie.

Al Responsabile, altresì, possono essere rappresentate Segnalazioni verbali tramite colloquio personale; in tale caso, la Segnalazione dovrà sempre essere verbalizzata e sottoscritta dal segnalante.

Il Responsabile dovrà svolgere le seguenti attività:

- 1) rilasciare alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione (attività gestita automaticamente tramite la Piattaforma utilizzata);
- 2) mantenere le interlocuzioni con la persona segnalante e poter richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni (attività supportata anch'essa dalla Piattaforma);
- 3) dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- 4) fornire riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

5.2. Ricezione della segnalazione

Il segnalante deve necessariamente essere riconosciuto come soggetto appartenente al Personale della Società.

Il Responsabile ha l'obbligo di garantire la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all'identità del segnalante, e accerta che la Segnalazione ricevuta possieda i contenuti richiesti. In caso negativo contatta il segnalante, tramite Piattaforma, per richiedere le informazioni mancanti; nel caso in cui queste non siano fornite e ciò impedisca la prosecuzione dell'indagine, il Responsabile procede all'archiviazione della Segnalazione e delle connesse informazioni dopo aver tenuto traccia della stessa ai soli fini statistici.

5.3. Segnalazioni orali

Il D.lgs. n. 24/2023 prevede la possibilità di effettuare segnalazioni orali *“avvalendosi di linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale o, ancora, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole”*.

A tal fine, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Responsabile del SISV. La segnalazione verbale, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante stesura di apposito verbale sottoscritto dal segnalante.

5.4. Esame della segnalazione

L'esame della Segnalazione è effettuato a partire dalle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività di ricezione della Segnalazione.

Il Responsabile avvalendosi del supporto di eventuali risorse interne e/o esterne allo scopo preposte, effettua l'esame della documentazione acquisita e procede alle verifiche del caso.

I soggetti a tale scopo deputati, verificano la sussistenza dei requisiti di ammissibilità, svolgono un'analisi preliminare della Segnalazione per valutarne le caratteristiche, i tempi e le modalità di indagine nonché i potenziali impatti e, infine, svolgono un'attività istruttoria.

Lo scopo dell'analisi preliminare non è quello di giungere a una conclusione definitiva sul fatto accaduto o sulle responsabilità, bensì quello di fare una “*verifica di ammissibilità*” della Segnalazione nonché una valutazione preliminare delle prove a disposizione per determinare se vi siano elementi sufficienti per giustificare un'ulteriore istruttoria e il grado di rilevanza/rischiosità.

La “*verifica di ammissibilità*” deve stabilire se la Segnalazione possieda tutte le caratteristiche necessarie per renderla ammissibile; in particolare devono essere verificate l'ammissibilità del segnalante, l'ammissibilità dell'atto/fatto segnalato e la presenza di eventuali conflitti per il soggetto preposto all'esame.

I risultati dell'analisi preliminare devono essere registrati dal Responsabile in un apposito documento (Risultanze dell'Analisi preliminare caricato nella Piattaforma Whistleblowing) nel quale si stabilisce se si debba o meno procedere ad una formale istruttoria e le ulteriori indagini che al momento si ritiene di condurre.

A tal fine, si dovranno considerare, tra gli altri, i seguenti fattori:

- informazioni fornite a corredo della Segnalazione;
- attuali procedure in vigore attinenti ai fatti segnalati;
- segnalazioni precedenti aventi lo stesso oggetto e già esaminate;
- fatti o situazioni, rispetto ai quali è già in corso un'indagine da parte di pubbliche autorità.

Sulla base delle risultanze dell'Analisi preliminare, nel documento predetto si dovrà anche stabilire se la Segnalazione possa essere ritenuta “rilevante” e, come tale, debba essere avviata una “procedura d'urgenza”.

L'Istruttoria ha, infine, lo scopo di esplorare in dettaglio i fatti/atti denunciati nella Segnalazione, accertando l'esistenza o acquisendo prove a supporto degli atti o fatti denunciati e delle responsabilità connesse.

L'attività istruttoria deve anche raccogliere elementi utili per stabilire l'effettiva rilevanza e portata per la Società delle violazioni segnalate. Allo scopo può essere previsto lo svolgimento di ogni attività ritenuta opportuna anche mediante il coinvolgimento delle eventuali Funzioni aziendali competenti e/o del soggetto segnalante.

Qualora la segnalazione sia classificata come "*non ammissibile*" viene data informativa al segnalante tramite Piattaforma.

5.5. Gestione delle segnalazioni rilevanti

Il Sistema deve consentire di identificare e comunicare senza indugio agli Organi Aziendali le Segnalazioni ritenute "rilevanti".

Per "segnalazioni rilevanti" sono da intendersi, oltre a quelle che riguardano membri degli Organi Aziendali, le Segnalazioni per le quali, anche solo dopo una prima analisi preliminare, si ritenga possibile una o più delle seguenti situazioni:

- un sensibile impatto in bilancio;
- un significativo impatto reputazionale;
- violazione del Modello Organizzativo;
- una deficienza/carenza significativa del Sistema dei Controlli Interni.

In caso di "segnalazioni rilevanti", il Responsabile informa tempestivamente l'Amministratore Unico e l'ODV.

In caso di "segnalazioni rilevanti" o, comunque, afferenti fatti segnalati sui quali sono in corso di svolgimento indagini da parte di Autorità Pubbliche, nelle attività di esame e valutazione deve essere coinvolto il consulente legale della società.

In caso di "segnalazioni rilevanti", nonché in ogni situazione ove sia ipotizzabile che siano ancora in corso azioni illecite, sono applicate apposite procedure d'urgenza che consentano una veloce definizione e attuazione di interventi per la loro risoluzione ovvero per la mitigazione degli effetti.

Il Responsabile stabilisce, a fronte dei riscontri avuti (Analisi preliminare o Istruttoria), se sia opportuno avviare una procedura d'urgenza, motivandone le ragioni in modo chiaro. In tal caso il Responsabile attiva le opportune misure di urgenza sulla base delle istruzioni

ricevute dagli Organi Aziendali preventivamente informati; dette misure possono essere adottate anche prima che il segnalato sia informato della Segnalazione. Lo svolgimento del processo deve, comunque, proseguire seguendo il normale *iter* e le responsabilità per esso definite.

5.6. Valutazione della segnalazione

Nella fase di valutazione può essere, eventualmente, necessario procedere ad ulteriori accertamenti ed alla raccolta di ulteriori informazioni. Nel processo valutativo il Responsabile può avvalersi della collaborazione di altre figure di riferimento del SISV all'interno della Società.

Prima della conclusione di questa fase, fatti salvi i casi di procedura d'urgenza, il segnalato deve essere informato dell'oggetto della Segnalazione a suo carico, per gli effetti di cui al precedente par. 3.3 (*"Tutela del segnalante"*), e può controdedurre entro il termine indicato nella comunicazione.

Al termine di questa fase il Responsabile effettua, in apposito documento (*"Risultanze della Istruttoria e Valutazione"*) la descrizione dei fatti emersi e la loro valutazione (anche alla luce delle eventuali controdeduzioni del segnalato) definendone la rilevanza, i possibili effetti/conseguenze per la Società, nonché chiarendo le motivazioni che hanno condotto alla valutazione stessa.

Detto documento è tempestivamente trasmesso all'Amministratore Unico per le valutazioni e decisioni conseguenti.

Alla segnalazione deve essere fornito riscontro entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni, decorrente dalla presentazione della segnalazione.

5.7. Azioni

La fase decisoria spetta all'Amministratore Unico, il quale potrà:

- a) avviare i procedimenti disciplinari, o altre decisioni utili, nei confronti dei soggetti segnalati riconosciuti responsabili;
- b) avviare la procedura sanzionatoria nei confronti del segnalante che abbia agito con dolo e/o colpa grave;
- c) non effettuare alcuna azione e disporre l'archiviazione della Segnalazione.

La decisione finale viene comunicata al segnalante, qualora lo stesso abbia manifestato il desiderio di conoscerla, al segnalato, in modo riservato, e al suo Responsabile. La stessa deve successivamente essere oggetto di archiviazione protetta.

In considerazione dei riscontri ottenuti, qualora lo si ritenga opportuno ovvero in caso di emersione di fatti e circostanze che per legge devono essere oggetto di denuncia presso l'autorità di competenza, possono essere attivate ulteriori azioni quali:

- segnalazioni alla competente autorità giudiziaria;
- segnalazione all'ODV;
- definizione di eventuali azioni di prevenzione e di mitigazione.

La Società valuta, anche nel caso in cui gli atti/fatti siano accertati ma non ascrivibili a soggetti puntualmente identificati, eventuali misure per la mitigazione dei rischi connessi e per prevenire il ripetersi delle violazioni occorse.

5.8. Reporting

I processi di valutazione delle Segnalazioni formano oggetto di apposito rapporto annuale all'Amministratore Unico. L'attività di *reporting* contiene una sintesi dei maggiori dati statistici aggregati (numero segnalazioni, numero di provvedimenti sanzionatori adottati con distinzione dei provvedimenti disciplinari applicati, numero soggetti segnalati e Funzioni aziendali coinvolte).

Tale relazione è approvata dall'Amministratore Unico e messa a disposizione del Personale mediante comunicazione interna.

5.9. Archiviazione o conservazione delle segnalazioni

Il Responsabile assicura:

- la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività di analisi, valutazione e decisione;
- la corretta conservazione della documentazione inerente alle Segnalazioni e le relative attività di verifica.

Le attività di conservazione, tracciabilità ed archiviazione delle Segnalazioni devono essere effettuate nel rispetto dei requisiti di confidenzialità e riservatezza previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 201821.

Ai fini della conservazione delle segnalazioni orali, si applicano i commi 2, 3 e 4 dell'art. 14 del D.Lgs. n. 24/2023.

5.10. Formazione

Allo scopo di assicurare al Sistema la necessaria efficacia, è essenziale che i principi stabiliti da questo Regolamento siano diffusi a tutti i destinatari nonché recepiti in idonee procedure operative che forniscono una chiara descrizione delle attività previste e degli strumenti utilizzati a tal fine.

La Società si impegna ad assicurare la diffusione del presente Regolamento a tutto il Personale attraverso la pubblicazione e formale trasmissione o consegna, secondo le modalità disciplinate dallo stesso Modello 231 adottato dalla TIR TRASPORTI Srl.

Inoltre, i contenuti del presente Regolamento saranno portati a conoscenza di ciascun dipendente all'atto dell'assunzione, nonché dei soggetti interessati secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023.

Al personale viene data specifica informazione circa il fatto che la disposizione di legge, in base alla quale il presunto responsabile ha il diritto di ottenere, tra l'altro, l'indicazione dell'origine dei dati personali (ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali), non trova applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza è indispensabile per la difesa del segnalato.

A coloro che rientrano nella categoria del Personale ai fini del presente Regolamento si applicano gli stessi requisiti formativi ed informativi appena descritti, ancorché, in relazione al tipo e alla durata del rapporto con la Società, possano essere oggetto di modalità e tempistiche distinte rispetto al Personale dipendente.

Per i collaboratori esterni deve anche essere definita un'apposita clausola contrattuale, da inserire nei contratti o accordi che disciplinano la prestazione di attività o collaborazione

degli stessi a favore della Società, che stabilisca l'assoggettamento di tali collaboratori esterni alla disciplina interna in tema di "*segnalazione delle violazioni*".

5.11. Valutazione del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Le valutazioni e considerazioni in merito alla conformità del SISV alla normativa di riferimento sono contenute nella relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi di segnalazione.

La valutazione di adeguatezza deve considerare i seguenti aspetti di impianto:

- conformità della regolamentazione interna e conformità rispetto alle norme esterne applicabili;
- chiarezza e completezza delle istruzioni operative per l'utilizzo del sistema da parte dei potenziali Segnalanti;
- esistenza di adeguate informative e note interne a supporto dei soggetti coinvolti nel processo;
- esistenza di adeguate attività formative e di campagne di sensibilizzazione verso i potenziali Segnalanti.

Il Responsabile, se del caso anche con il supporto delle altre funzioni aziendali, verifica l'esistenza di adeguate procedure per la gestione del trattamento dei dati personali.

Al fine di accertare il corretto funzionamento del Sistema, il Responsabile deve svolgere verifiche sia in merito all'effettivo rispetto dell'impianto definito, sia con riferimento alla sua reale efficacia. In particolare, devono essere valutati i seguenti aspetti:

- piena e corretta applicazione delle disposizioni interne in materia;
- rispetto delle tempistiche previste;
- rispetto dei principi di riservatezza e protezione delle informazioni e, in particolare, dei dati personali del segnalante e del segnalato;
- effettiva e corretta applicazione dei principi di tutela del segnalante e del segnalato;
- adeguata conservazione delle informazioni.

L'analisi e la valutazione del SISV possono essere svolte, oltre che a cura del Responsabile, anche a fronte di specifiche richieste di verifica da parte dell'ODV che, allo scopo, può avvalersi di risorse aziendali competenti.

6. MISURE E PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare le disposizioni contenute nel presente Regolamento, la cui violazione è sanzionata dal Sistema Sanzionatorio (Allegato B - Parte Generale Modello 231).

Un eventuale mancato rispetto o violazione delle regole qui riportate può comportare l'attivazione, da parte del datore di lavoro, di iniziative di carattere disciplinare, con le procedure e le garanzie previste dalla legge, dai contratti e dai regolamenti aziendali vigenti, fatte salve eventuali responsabilità di natura civile, amministrativa e/o penale.

Nel rapporto che regola il contratto dei collaboratori esterni sono previste le misure che la Società può adottare in caso di violazioni previste dal presente Regolamento; per i contratti in essere alla data di approvazione del presente Regolamento, quanto previsto dal precedente capoverso si applica in sede di rinnovo dei contratti stessi.