

ORGANIZZAZIONE

Strategic Management Partners S.r.l.

Redazione	Verifica	Approvazione	Data
Daniela Graziani	Cristina Cricca	Luigi Riva	14/05/2026

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	04/03/2024	Prima emissione	Strategic Management Partners
01	14/05/2026	Aggiornamento del documento	Strategic Management Partners

Aggiornamento approvato dal CdA il 14/05/2026

Sommario

1. Scopo e campo di applicazione	3
2. Riferimenti normativi.....	3
3. Modalità operative.....	4
3.1 Oggetto della segnalazione	4
3.2 Organismo preposto alla gestione delle segnalazioni.....	5
3.3 Contenuto della segnalazione	5
3.4 Modalità di invio e gestione della segnalazione	6
3.5 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione	7
3.6 Forme di tutela del segnalante.....	9
3.7 Conservazione della documentazione	11
3.8 Sistema sanzionatorio.....	11
3.9 Formazione.....	12

1. Scopo e campo di applicazione

Scopo della presente procedura (di seguito, anche “Procedura”) è stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di:

- Atti di corruzione e concussione
- Violazioni e/o carenze concernenti il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
- Violazioni di norme in materia ambientale
- Violazioni del Codice Etico
- Violazioni delle procedure aziendali
- Violazione di leggi e regolamenti
- Violenze sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali
- Adozione di misure discriminatorie da parte della Società

La Procedura, inoltre, si pone l’obiettivo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso al canale Whistleblowing adottato dalla Società, quali i dubbi e le incertezze circa la modalità di effettuazione della segnalazione e i timori di ritorsioni o discriminazioni.

In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito dalla presente procedura è di fornire a colui che effettua la segnalazione, cd segnalante (di seguito, anche “*whistleblower*”) chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché in merito alle forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Strategic Management Partners S.r.l., al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, ha implementato un sistema di segnalazione di irregolarità e violazioni, dotandosi della piattaforma di segnalazione *OpenBlow*, che permette una comunicazione crittografata end-to-end. I segnalanti sono, pertanto, tutelati da ritorsioni e discriminazioni connesse all’aver effettuato la presente segnalazione. È prevista la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima e, in tal caso, per la loro opportuna gestione le stesse dovranno necessariamente essere circostanziate e fornite di riscontri precisi e oggettivi circa il loro contenuto.

2. Riferimenti normativi

2.1 Riferimenti Normativi Esterni

- ☐ UNI EN ISO 9001:2015 - Sistema di Gestione per la Qualità;
- ☐ UNI ISO 27001:2013 - Sistema di Gestione per la Sicurezza delle informazioni;
- ☐ UNI ISO 37001:2025 - Sistema di Gestione Anticorruzione;
- ☐ UNI ISO 14001:2026 - Sistema di Gestione Ambientale;
- ☐ UNI/PdR 125:2022 - Sistema di gestione per la parità di genere

- ☐ Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing di luglio 2023 e sm
- ☐ D.lgs. 9 aprile 2008, n.81 - Testo unico Salute e Sicurezza sul lavoro
- ☐ Regolamento (UE) n.2016/679 (regolamento generale sulla protezione dei dati – GDPR)
- ☐ D.lgs. 30 giugno 2003 n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali) e successive modifiche ed integrazioni, tra cui il D.lgs. 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)
- ☐ D.lgs. 10 marzo 2023 n.24, pubblicato in G.U. in data 15.03.2023, recante il recepimento della direttiva (UE) 2019/1937

2.2 Riferimenti Normativi Interni

- ☐ UNI ISO 37001:2025 - Sistema di Gestione Anticorruzione;
- ☐ UNI ISO 14001:2026 - Sistema di Gestione Ambientale;
- ☐ UNI/PdR 125:2022 - Sistema di gestione per la parità di genere;
- ☐ Codice Etico.

3. Modalità operative

3.1 Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni attuate tramite la piattaforma informatica (*OpenBlow*) di cui sopra avranno esclusivamente ad oggetto le seguenti violazioni e irregolarità (o presunte tali):

- Atti di corruzione e concussione
- Violazioni e/o carenze concernenti il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione
- Violazioni di norme in materia ambientale
- Violazioni del Codice Etico
- Violazioni delle procedure aziendali
- Violazione di leggi e regolamenti
- Violenze sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali
- Adozione di misure discriminatorie da parte della Società

In ogni caso, le segnalazioni dovranno essere circostanziate, riferite alle sopracitate condotte illecite, oltre che fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte in seno alla Società.

Le funzioni deputate alla ricezione delle segnalazioni sono a disposizione dei dipendenti e collaboratori per fornire delucidazioni e chiarimenti riguardanti la disciplina in commento e, quindi, per fornire al *whistleblower* ogni informazione utile affinché possa eventualmente procedere con la segnalazione degli illeciti.

Le segnalazioni dovranno essere effettuate dal segnalante in buona fede e in modo disinteressato. Pertanto, il segnalante non dovrà utilizzare l'istituto in argomento per scopi meramente personali o per effettuare rivendicazioni di lavoro contro superiori gerarchici, per le quali occorrerà che egli si riferisca alla disciplina e alle procedure interne di competenza di altri organismi o uffici.

3.2 Organismo preposto alla gestione delle segnalazioni

L'organismo preposto alla gestione delle segnalazioni sulle violazioni oggetto della presente procedura è il Comitato Etico, nominato con delibera del C.d.A. e composto da sette membri che si distinguono per la loro indipendenza, autonomia e competenza nelle materie di pertinenza.

Fanno parte del Comitato Etico anche il Responsabile Anticorruzione, il Responsabile del Sistema di Gestione Ambientale, il Responsabile Risorse Umane, il Responsabile D&I e il Referente per la Formazione sul Codice Etico, ciascuno per il presidio degli ambiti di rispettiva competenza.

Il Comitato Etico riceverà le segnalazioni e le valuterà preliminarmente in base alle competenze dei suoi membri. In modo collaborativo, decideranno se le segnalazioni sono ammissibili o se mancano dei requisiti necessari per procedere con un'analisi più dettagliata. Il Comitato manterrà il *whistleblower* informato sulla gestione e l'esito delle segnalazioni e fornirà aggiornamenti periodici al Consiglio di Amministrazione, almeno una volta all'anno, riassumendo tutte le segnalazioni ricevute.

La gestione delle segnalazioni da parte del Comitato Etico verrà effettuata nel pieno rispetto delle tutele previste a favore del *whistleblower*.

3.3 Contenuto della segnalazione

L'obiettivo della Procedura è regolare il flusso di trasmissione, ricezione, analisi e gestione delle Segnalazioni, compresi l'archivio e la rimozione successiva sia delle Segnalazioni sia della relativa documentazione, secondo le istruzioni fornite in questo documento.

Il *whistleblower* dovrà fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti destinatari delle segnalazioni di procedere alle dovute e appropriate verifiche e accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

La segnalazione dovrà essere il più possibile circostanziata e, 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.

Le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, oltre che prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, nonché di attitudine diffamatoria o calunniosa.

Possono formare oggetto di segnalazione attività illecite non ancora compiute ma che il segnalante ritenga ragionevolmente possano verificarsi in presenza di elementi precisi e concordanti.

Non sono meritevoli di tutela e, conseguentemente, non sono oggetto di esame da parte dei soggetti destinatari delle segnalazioni, le segnalazioni basate su mere supposizioni e/o sospetti e/o voci e/o opinioni del segnalante e/o di eventuali terzi dal medesimo indicati o contenenti informazioni che il segnalante sa essere false.

Al fine di permettere l'apertura di opportune indagini finalizzate ad approfondire la veridicità della segnalazione ed attivare gli opportuni rimedi (indagine, valutare se fondata, individuare i soggetti), in via preferenziale, la Società incentiva l'effettuazione di segnalazioni non anonime, raccomandando al *whistleblower* di indicare il proprio nome e cognome alla fine della segnalazione. Si sottolinea inoltre che la possibilità di garantire le forme di tutela, tra cui la riservatezza, richiamate dal paragrafo 3.6 della presente procedura, è maggiormente garantita se l'identità del *whistleblower* è indicata all'interno della segnalazione.

È, altresì, prevista la possibilità di effettuare segnalazioni in forma **anonima** e, in tal caso, per la loro opportuna gestione le stesse dovranno necessariamente essere circostanziate e rese con dovizia di particolari e comunque tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, etc.)

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.
- Reclami attinenti ai progetti consulenziali con i clienti.

3.4 Modalità di invio e gestione della segnalazione

Sulla base del processo implementato nell'ambito dell'azienda le segnalazioni potranno essere veicolate attraverso due canali:

- Canale informatico, tramite utilizzo dell'apposita piattaforma informatica, *OpenBlow* messa a disposizione dalla Società.
- Canale telefonico, contattando il numero di telefono dedicato: +39 3758201760.

Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (desktop o mobile) connesso a Internet potrà facilmente inviare una segnalazione accedendo allo specifico link presente sull'homepage del sito STRATEGIC (oppure digitando la *url*: <https://strategicmp.openblow.it/#/>).

OpenBlow è una piattaforma per la gestione del *whistleblowing* che permette una comunicazione crittografata end-to-end, consentendo agli utenti di effettuare delle segnalazioni di illeciti con la garanzia di riservatezza.

Le informazioni inserite nella piattaforma dall'autore della segnalazione non verranno, in alcun modo, salvate nel *browser* durante la sessione; così come non verrà tenuta traccia di alcuna attività relativa alla stessa, né sul computer locale, né sui *server* di *OpenBlow*.

Il segnalante inoltre può richiedere di effettuare una segnalazione orale mediante un incontro diretto con un componente del comitato etico. In tal caso, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

3.5 Attività di verifica della fondatezza della segnalazione

Analisi preliminare

Tutte le segnalazioni inviate attraverso i predetti canali saranno oggetto di un'analisi preliminare, effettuata entro 7 (sette) giorni dalla ricezione, al fine di verificare la presenza di dati e informazioni utili a consentire una valutazione della fondatezza della segnalazione stessa.

Nel caso in cui, all'esito della fase di analisi preliminare, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Comitato Etico procederà all'archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *OpenBlow*. Sarà, inoltre, a discrezione del comitato informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *whistleblower* con dolo o colpa grave.

In caso contrario, se a conclusione della fase di analisi preliminare emergesse la necessità di ulteriori approfondimenti il Comitato Etico provvederà a coinvolgere le Funzioni interessate (sempre garantendo la riservatezza del segnalante), dovendo in ogni caso informare, circa l'esito delle analisi preliminari, anche il Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Etico aggiornerà, tramite piattaforma *OpenBlow*, il *whistleblower* della presa in carico della segnalazione con avvio di una fase istruttoria.

Nel caso di segnalazioni effettuate tramite la piattaforma informatica *OpenBlow*, tutto il flusso informativo e lo scambio di corrispondenza e di documentazione verrà gestito elettronicamente mediante la suddetta piattaforma a garanzia della riservatezza del segnalante.

Istruttoria

Con riferimento a ciascuna segnalazione, laddove, a seguito dell'analisi preliminare, emergessero o fossero comunque desumibili elementi utili e sufficienti per una valutazione della fondatezza della segnalazione medesima, fatto salvo il diritto alla difesa del segnalato, il comitato provvederà a:

- a) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione;
- b) concludere l'istruttoria in qualunque momento, se, nel corso dell'istruttoria medesima, fosse accertata l'infondatezza della segnalazione;
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Nel corso della fase istruttoria, il Comitato Etico potrà formulare richieste di integrazioni e chiarimenti al segnalante.

La metodologia da impiegare per le attività di verifica sarà valutata dal Comitato Etico di volta in volta, scegliendo la tecnica ritenuta più efficace in relazione alla natura dell'evento e alle circostanze esistenti (interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su *database* pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, ecc.).

Il comitato potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle altre Funzioni aziendali, in particolare, tramite la richiesta della effettuazione di specifici *audit*, potendosi, altresì, di concerto con la società, avvalere all'occorrenza di apposite consulenze esterne.

Le funzioni aziendali interessate dall'attività di verifica garantiranno la massima e tempestiva collaborazione e saranno tenute agli stessi obblighi di riservatezza e imparzialità cui è tenuto il comitato

In nessun caso sono consentite verifiche svolte in maniera lesiva della dignità e riservatezza del dipendente e/o verifiche arbitrarie, non imparziali e inique, tali da screditare il dipendente ovvero da comprometterne il decoro davanti ai colleghi.

La fase istruttoria deve concludersi, di norma, entro un termine ragionevole dalla data di avvio della fase medesima.

Nel caso in cui, all'esito della fase istruttoria, la segnalazione sia ritenuta manifestamente infondata, il Comitato Etico procederà all'archiviazione della segnalazione medesima, con le relative motivazioni, dandone comunicazione al segnalante, tramite piattaforma *OpenBlow*. Sarà, inoltre, a discrezione del Comitato Etico informare il Consiglio di Amministrazione, qualora ritenesse la segnalazione palesemente infondata ed effettuata da parte del *whistleblower* con dolo o colpa grave.

Notizie sullo stato della segnalazione

Il segnalante può consultare lo stato di avanzamento del procedimento accedendo alla piattaforma *OpenBlow* e inserendo nella specifica sezione "*Hai già effettuato una segnalazione? Inserisci la tua ricevuta*" il codice generato a seguito dell'invio della segnalazione.

È cura del Comitato Etico aggiornare il segnalato sullo stato di avanzamento del procedimento.

Conclusione del processo

Al termine dell'istruttoria, il comitato provvederà a informare il Consiglio di Amministrazione con l'emissione di un *report* finale. Sulla base di tale documento il Comitato Etico potrà:

- a) concordare con l'Amministratore Delegato l'eventuale "*action plan*" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;
- b) concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori);

- c) proporre al Consiglio di Amministrazione di irrogare una sanzione disciplinare al soggetto segnalato;
- d) richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede del segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della segnalazione.

3.6 Forme di tutela del segnalante

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata e tutti coloro che ricevano o fossero coinvolti nella gestione delle segnalazioni saranno tenuti a tutelare la riservatezza di ogni informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nei limiti consentiti dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione fosse fondata, in tutto o in parte, esclusivamente sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante fosse indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità, consenso che deve essere reso o acquisito in forma scritta (e senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

Si precisa, infine, che ulteriore elemento di tutela del segnalante è stato previsto dal Legislatore italiano tramite la definizione della portata dei diritti dell'interessato previsti dagli artt. 15-21 GDPR. Attraverso l'art. 2-*undecies* del Codice Privacy, infatti, è stato disposto che: “*i diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del Regolamento non possono essere esercitati con richiesta al titolare del trattamento ovvero con reclamo ai sensi dell'articolo 77 del Regolamento qualora, dall'esercizio di tali diritti, possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del dipendente che segnala ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'illecito di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio ufficio*”.

Divieto di atti discriminatori o di ritorsione, diretti e indiretti, nei confronti del whistleblower per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione

Nei confronti del dipendente che ponesse in essere una segnalazione ai sensi della presente procedura, non sarà consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per misure discriminatorie s'intendono: licenziamento, sanzioni disciplinari conservative, trasferimento, demansionamento o cambio mansioni o altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, il segnalante potrà segnalarlo direttamente al Comitato Etico che tratterà l'informazione con la dovuta cautela a tutela del segnalante stesso.

Sarà, comunque, onere del Datore di lavoro dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower

Si precisa che, in ossequio a quanto prescritto dall'art. 3, L. 30 Novembre 2017, n. 179, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 c.p. (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 c.p. (Rivelazione di segreto professionale) e 623 c.p. (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) e all'articolo 2105 del c.c. (Obbligo di fedeltà), fatto salvo il caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.

Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto a tal fine.

Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale, civile e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione falsa e/o diffamatoria. In particolare, le tutele di cui alla presente procedura non sono garantite nei casi in cui sia accertato che la segnalazione falsa e/o diffamatoria sia stata effettuata con dolo o colpa grave. Tale fatto è, inoltre, fonte di responsabilità disciplinare.

Sono altresì fonte di responsabilità eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti e/o ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Le segnalazioni che risultassero non veritiere e/o effettuate in mala fede e/o infondate e/o vessatorie nei confronti di altri dipendenti, verranno archiviate e il Comitato Etico invierà tutta la documentazione istruttoria al Consiglio di Amministrazione, per l'avvio degli eventuali procedimenti disciplinari di

competenza nei confronti del segnalante in malafede, valutando l'opportunità di mettere a disposizione gli atti al soggetto segnalato al fine di consentirgli una piena tutela dei suoi diritti.

La Società potrà tutelarsi a norma di legge in caso di illeciti penali o civili commessi dal segnalante.

3.7 Conservazione della documentazione

I dati personali sono conservati per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione (salvo tempistiche di conservazione diverse per lo Stato di appartenenza).

Nel caso in cui sia instaurato un giudizio, il summenzionato termine si prolunga fino alla conclusione del giudizio stesso.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente dalla Società.

3.8 Sistema sanzionatorio

Nel caso di presenza di illeciti confermati dal comitato etico, il Consiglio di Amministrazione sarà l'Organo esclusivamente deputato ad adoperarsi per ripristinare l'integrità della Società, anche mediante l'irrogazione di provvedimenti disciplinari laddove ritenuto opportuno.

Le sanzioni che compongono il sistema disciplinare sono individuate in base ai principi di proporzionalità ed effettività, all'idoneità a svolgere una funzione deterrente e realmente sanzionatoria, tenendo conto delle diverse qualifiche dei soggetti cui esse si applicano (esponenti aziendali, dirigenti, dipendenti o collaboratori).

Le misure disciplinari sono adottate dagli organi e dalle funzioni aziendali che risultano competenti in virtù dei poteri loro conferiti dallo Statuto, dalla normativa aziendale, dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.

Resta valida la responsabilità penale e disciplinare del *whistleblower* nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali segnalazioni riscontrate come infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione della presente Procedura.

Sono analogamente sanzionate anche tutte le accertate violazioni delle misure poste a tutela del segnalante.

3.9 Formazione

La Società promuove l'attività di comunicazione interna ed informazione indirizzate ai dipendenti al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione del sistema di Whistleblowing.

Il Comitato Etico monitora la formazione dei dipendenti, che dovrà prevedere, tra l'altro, un approfondimento su (i) la disciplina in materia di segnalazioni, (ii) l'accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione dalla Società e (iii) il sistema disciplinare.