H 2 – PROCEDURA “SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING”

Sorgenia Mercure S.r.l.

V. 2

Indice

1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI 3
2 SCOPO DEL DOCUMENTO 3
3 AMBITO DI APPLICAZIONE 4
4 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE 4
5 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO 4
6 DEFINIZIONI E TERMINI 5
7 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING 6
7.1 SOGGETTI SEGNALANTI 6
7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: LE VIOLAZIONI 7
7.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI 9
7.4 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI 10
7.5 PRINCIPI GENERALI E TUTELE 17
8 SISTEMA DISCIPLINARE 22
9 DECORRENZA 23
10 PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA E ATTIVITÀ FORMATIVE 23

1 PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (di seguito il “Decreto”), ha esteso in maniera significativa il perimetro di applicazione della disciplina in materia di segnalazioni, in precedenza limitata, per il settore privato, ai soli enti dotati di Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

In particolare, il Decreto individua e disciplina i soggetti segnalanti, l’oggetto delle segnalazioni di violazione, i canali da istituire e prevedere, gli adempimenti e le tutele che le società sono tenute a implementare e garantire, definendone inoltre i criteri e le tempistiche di adeguamento.

Poiché la gestione delle segnalazioni può comportare la raccolta e il trattamento di dati personali, trova applicazione la normativa rilevante in materia di protezione dei dati personali. Tale normativa comprende il Regolamento 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, datato 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 (di seguito **"GDPR"**) e il Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, insieme al Decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 (di seguito congiuntamente denominati **"Codice Privacy"**).

Sorgenia Mercure S.r.l. (di seguito anche “Sorgenia Mercure” o la **“Società”**) si era già dotata di un sistema per la gestione delle segnalazioni di violazione, ed alla luce delle sopra delineate modifiche normative, ha provveduto a rivederne le logiche e gli strumenti di effettuazione e gestione, sentite le rappresentanze sindacali aziendali di cui all’art. 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del Decreto.

Si precisa che, nell’impostazione del sistema di segnalazioni, la Società ha inoltre tenuto in debita considerazione quanto riportato dalle “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” approvate da ANAC con Delibera n°311 del 12 luglio 2023 e con Delibera n°478 del 26 novembre 2025 (di seguito anche “Linee Guida ANAC”)”.

2 SCOPO DEL DOCUMENTO

La presente Procedura “Sistema di Segnalazione – Whistleblowing” (di seguito per brevità anche soltanto “**Procedura Whistleblowing**” o “**Procedura**”) ha lo scopo di descrivere e disciplinare il sistema di segnalazioni implementato da Sorgenia Mercure, fornendo in particolare opportune indicazioni ai segnalanti per l’effettuazione di una segnalazione e delineandone il relativo processo di gestione a cura di Sorgenia Mercure.

In particolare, il presente documento:

i. definisce l’ambito di applicazione del sistema di segnalazione;
ii. identifica i soggetti che possono effettuare segnalazioni;
iii. circoscrive il perimetro delle condotte, avvenimenti o azioni che possono essere oggetto di segnalazione;
iv. identifica i canali attraverso cui effettuare le segnalazioni;
v. identifica e prescrive i principi e le regole generali che governano il processo di segnalazione, ivi incluse le tutele per il soggetto segnalante e per il soggetto segnalato, nonché le conseguenze di eventuali abusi nell’utilizzo del sistema di segnalazione;
vi. definisce il processo di gestione delle segnalazioni nelle sue varie fasi, identificandone i ruoli, le responsabilità e le modalità operative.

3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica ai soggetti interessati in qualità di Segnalante e Segnalato, come di seguito definiti, nonché alle figure e funzioni aziendali identificate da Sorgenia Mercure e coinvolte nella gestione della Segnalazione di Violazione ricevuta.

4 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Il presente documento è portato a conoscenza del personale aziendale all’atto dell’adozione, in caso di aggiornamento e comunque in fase di selezione e al momento dell’inserimento in azienda.
Il presente documento è reso facilmente accessibile al personale aziendale mediante pubblicazione sulla intranet aziendale e sul sito web del Gruppo Sorgenia.

5 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

DOCUMENTO	ARCHIVIATO IN
Codice etico del Gruppo Sorgenia	Intranet Aziendale / Repository Sharepoint
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 della Società	Intranet Aziendale / Repository Sharepoint
Decreto Legislativo n. 231 dell’8 giugno 2001, recante la “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”.	

6 DEFINIZIONI E TERMINI

ABBREVIAZIONE/TERMINE	DEFINIZIONE E/O SIGNIFICATO
Soggetto Segnalante (o “Segnalante”)	La persona fisica che effettua la Segnalazione, come meglio delineati al Paragrafo 8.1 “*I Soggetti Segnalanti*”.
Soggetto Segnalato (o “Segnalato”)	La persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o che è comunque implicata in tale violazione.
Segnalazione	Comunicazione scritta od orale di informazione sulle Violazioni effettuata dal Soggetto Segnalante, attraverso uno dei canali di segnalazione previsti. La Segnalazione deve avere le forme e i contenuti minimi previsti nel Paragrafo 8.2.3. “*Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali Interni*”.
Violazione	La Violazione consiste in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società, o l’interesse pubblico, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e riconducibili a quanto delineato al Paragrafo 8.2. “*Oggetto della Segnalazione – le Violazioni*”.
Gestore delle Segnalazioni	Il soggetto gestore delle segnalazioni, ai sensi dell’art. 4 del D. Lgs. 24 marzo 2023, dovrà essere “*una persona o un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato (…) ovvero un soggetto esterno, anch’esso autonomo e con personale specificamente formato*”. Tale soggetto potrà coinvolgere anche altre funzioni aziendali, a condizione che sia costantemente garantita la riservatezza dell’identità del segnalante e siano

	espressamente autorizzate a trattare dati ai sensi del GDPR. In Sorgenia Mercure tale soggetto è identificato come al Paragrafo 8.4. “*Processo di Gestione delle Segnalazioni per Canali Interni*” della presente Procedura.
Informazioni riservate	Si tratta di Informazioni coperte dall’obbligo di segreto, dalla tutela del diritto d’autore o dalla protezione dei dati personali.
Riscontro	Il Riscontro è una comunicazione che viene data alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.
Ritorsione	La Ritorsione è un qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

7 IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE - WHISTLEBLOWING

7.1 SOGGETTI SEGNALANTI

I **Soggetti Segnalanti** cui la presente Procedura si rivolge sono tutti le persone assunte dalla Società con contratto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inclusi il contratto di lavoro intermittente, di apprendistato, di lavoro accessorio, o tramite contratto di somministrazione di lavoro, nonché i prestatori di lavoro occasionale di cui all’art. 54-bis del d.l. 24 aprile 2017, n. 50; tutti i lavoratori autonomi ai sensi dell’art. 2222 del codice civile e del Capo I della l. 22 maggio 2017, n. 81 (esclusi gli imprenditori, anche piccoli); i collaboratori coordinati e continuativi ai sensi dell’art. 409, n. 3,del codice di procedura civile; gli stagisti, i volontari e i tirocinanti presso la Società; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza e rappresentanza (anche di fatto) della Società, gli azionisti, nonché i lavoratori o collaboratori dei soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, i liberi professionisti e i consulenti che prestino la propria attività presso la Società.

Rientrano tra i Segnalanti anche i soggetti: (i) il cui rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; (ii) durante il periodo di prova; (iii)

dopo lo scioglimento del rapporto, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto.

7.2 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE: LE VIOLAZIONI

I Soggetti Segnalanti possono effettuare Segnalazioni di Violazioni consistenti in comportamenti, atti od omissioni, che ledono l’integrità della Società di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo e relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 231/2001 e violazioni del Modello 231[1].

La Segnalazione dovrà avere ad oggetto:

i. Violazioni commesse o che potrebbero essere state commesse, sulla base di fondati sospetti;
ii. Violazioni non ancora compiute ma che il Segnalante ritiene che potrebbero essere commesse, sulla base di fondati sospetti;
iii. condotte volte ad occultare le Violazioni sopra indicate.

Sono **escluse**:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate a un interesse personale del Segnalante che attengano esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni Vietate come da paragrafo 8.2.1. “Segnalazioni Vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati”.

Tra le informazioni sulle Violazioni non segnalabili, sono ricomprese le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio).

7.2.1 Segnalazioni vietate: azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

La Segnalazione **NON** deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l’onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti.

[1] Nell’ambito di tale categoria si considera inclusa anche la fattispecie colposa di cui all’art. 275-quinques c.p. (”Violazione colposa di misure restrittive dell’Unione Europea”), in forza dell’art. 1, comma 1 del D. Lgs. 24/2023, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 211/2025 (recante attuazione della direttiva UE 2024/1226/UE relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni della violazione delle misure restrittive dell’Unione Europea), che richiama le violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea previste dal Codice Penale e dall’articolo 12, comma 1-bis, D.Lgs. n. 286/1998.

È vietato in particolare:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l’invio di Segnalazioni con finalità meramente diffamatorie o calunniose aventi con l’unico scopo quello di danneggiare il Segnalato;
- l’invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all’origine razziale o etnica del Soggetto Segnalato.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate la riservatezza dell’identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società potrebbero non essere garantite.
In caso di ricezione di Segnalazioni vietate, il Gestore delle Segnalazioni comunicherà tale circostanza alla Funzione interna preposta per l’eventuale avvio del procedimento disciplinare e, con coinvolgimento dei Responsabili citati valuterà l’eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l’esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni, di concerto con la Funzione interna preposta, dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all’archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine/audit.

7.2.2 Forma e contenuti minimi della Segnalazione con Canali di Segnalazione Interni

È necessario che la Segnalazione sia il più possibile circostanziata ed offra il maggior numero di elementi al fine di consentirne una opportuna gestione e di darne adeguato seguito.
Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa dovrebbe avere i seguenti elementi essenziali:

- **Oggetto**: una chiara descrizione della Violazione oggetto di Segnalazione, con indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo ecc.)
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti**: qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un’agevole identificazione del/i presunto/i autore/i della Violazione segnalata o di altri soggetti eventualmente coinvolti;
- **Effettuata in lingua italiana o in lingua inglese.**

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- le **proprie generalità**, nel caso in cui non intenda restare anonimo;
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti narrati;

- l’indicazione di **eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà inoltre allegare eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Al fine di incoraggiare le segnalazioni, si precisa che la Società accetta altresì Segnalazioni in forma anonima (da intendersi quali Segnalazioni dalle quali non è possibile ricavare l’identità del Segnalante), sempre che presentino i requisiti essenziali di cui sopra.

7.3 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

La Società ha istituito i seguenti Canali di Segnalazione Interni (che consentono Segnalazioni in forma scritta o orale):

7.3.1 Segnalazione scritta tramite piattaforma “Whistleblowing”

La Società ha adottato, quale canale preferenziale, una piattaforma per le segnalazioni whistleblowing denominata piattaforma “Whistleblowing” (di seguito “Whistleblowing” o anche “Piattaforma WB”), di proprietà di un fornitore specializzato. La Piattaforma WB è strutturata in modo da garantire che:

- durante il processo di segnalazione le informazioni acquisite rispettino i principi di protezione dei dati personali e massima riservatezza. Ciò avviene tramite l’adozione di tecniche di cifratura e l’attuazione di misure di sicurezza tecnico-organizzative definite, valutate ed implementate anche alla luce della valutazione d’impatto ex art. 35 del GDPR svolta previamente al trattamento;
- solo il Gestore delle Segnalazioni e le persone da questi abilitate possono accedere alla Piattaforma (previa anche opportuna autorizzazione al trattamento dei dati personali da parte della Società);
- sia disponibile in modo continuo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

L'accesso alla piattaforma “Whistleblowing” può avvenire direttamente tramite il sito internet del Gruppo Sorgenia, alla sezione “Whistleblowing”, al seguente indirizzo **https://www.sorgenia.it/governance**.

All’atto dell’accesso alla Piattaforma WB sono disponibili tutte le istruzioni necessarie per procedere all’invio di una Segnalazione, anche anonima.

Prima dell’invio di una Segnalazione, la Piattaforma WB richiede l’autentificazione e, alla fine della procedura di segnalazione, fornisce un “Numero di Segnalazione”. Tali credenziali di accesso consentono di verificare lo stato della segnalazione, ottenere informazioni sull'esito e, se desiderato, comunicare anche in modo anonimo con il Gestore delle Segnalazioni.

7.3.2 Segnalazione scritta tramite posta cartacea

La Segnalazione può essere effettuata anche per iscritto a mezzo corrispondenza indirizzata al Gestore delle Segnalazioni da inviare presso la sede della Società, via A. Algardi, n. 4, Milano, 20148, con la seguente modalità: utilizzo di due buste chiuse, la prima con i dati identificativi del Segnalante (per Segnalazioni non in forma anonima); la seconda con la Segnalazione (in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione). Entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” al Gestore delle Segnalazione.

7.3.3 Segnalazione in forma orale tramite piattaforma “Whistleblowing”

La Piattaforma WB prevede anche la possibilità di registrare un messaggio vocale. In questo caso è sufficiente accedere alla pagina “Inviare una Segnalazione”. A ulteriore protezione della riservatezza del Segnalante, la Piattaforma WB procede in automatico alla modifica della voce, rendendola non riconoscibile.

7.3.4 Segnalazione tramite richiesta di incontro diretto

La Segnalazione può essere effettuata mediante richiesta di fissazione di un incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni, veicolata tramite la Piattaforma WB. Tale incontro dovrà essere organizzato entro un termine ragionevole da concordare tra le parti. L’incontro diretto con il Gestore potrà avvenire sia in un luogo interno che in un luogo esterno all’ente, garantendo la riservatezza.
In tale caso, previo consenso del Segnalante, la Segnalazione è documentata a cura del Gestore delle Segnalazioni mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

7.4 PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PER CANALI INTERNI

Sorgenia Mercure ha identificato, ai sensi dell’art. 4 del Decreto, l’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche l’”Organismo di Vigilanza”) quale Gestore delle Segnalazioni, quale soggetto espressamente autorizzato a trattare i dati di cui al

presente processo ai sensi degli artt. 29 e 32 del GDPR e dell’art. 2- quaterdecies del Codice Privacy.
Si prevede che le autorizzazioni al trattamento dei dati personali siano rilasciate da parte della Società a tutte le persone coinvolte nella gestione della segnalazione anche diverse dal Gestore delle Segnalazioni, in base alle necessità di indagine del caso di specie.
Tali soggetti hanno ricevuto adeguata e specifica formazione professionale anche in materia di protezione e sicurezza dei dati personali.

I Canali di Segnalazione Interni assicurano, anche tramite strumenti di crittografia, protezione dei dati personali e la riservatezza:

(i) dell’identità del Segnalante e del Segnalato;
(ii) del contenuto della Segnalazione;
(iii) della documentazione relativa alla Segnalazione.

Nel caso in cui la Segnalazione sia presentata ad un soggetto diverso rispetto al Gestore delle Segnalazioni, oppure la volontà di avvalersi delle tutele si desuma da comportamenti concludenti, tale soggetto dovrà trasmetterla al Gestore delle Segnalazioni mediante uno dei Canali di Segnalazione Interni di cui al paragrafo 8.3., entro 7 (sette) giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia scritta della trasmissione al Segnalante. Diversamente, se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumile dalla Segnalazione, detta Segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria, non oggetto della presente Procedura.

Il Gestore delle Segnalazioni:

- darà diligente avviso di ricezione e diligente seguito alla Segnalazione;
- adotterà misure per verificare la completezza e fondatezza delle informazioni;
- manterrà le interlocuzioni con il Segnalante e potrà richiedere, se necessario, integrazioni o ulteriori confronti ed approfondimenti;
- potrà interfacciarsi con altre funzioni e figure aziendali per richiederne la collaborazione per una migliore istruttoria ed analisi della Segnalazione, nell’assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura;
- potrà svolgere attività di indagine anche con il coinvolgimento di consulenti esterni, nell’assoluto rispetto delle garanzie di riservatezza di cui al Decreto ed alla presente Procedura.

Per converso, al Gestore del Segnalazioni non spetta accertare le responsabilità individuali, qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dalla Società.

Laddove il Gestore delle Segnalazioni versi in un’ipotesi di conflitto di interessi rispetto ad una specifica Segnalazione (in quanto, ad esempio, Soggetto Segnalato o voglia qualificarsi come Segnalante), si ritiene che ricorra una delle condizioni per accedere ai Canali di Segnalazione Esterna resi disponibili da ANAC (di cui al Paragrafo 10.1), non potendo essere assicurato che alla Segnalazione sia dato efficace seguito.
Laddove il conflitto di interessi riguardi solo uno o alcuni dei componenti aventi ruolo di Gestore delle Segnalazioni, tali soggetti si astengono dalla valutazione e dalla gestione della specifica segnalazione che li riguarda.
Nel caso in cui la Segnalazione sia trasmessa ad una pluralità di destinatari, tutti interni alla Società, la Segnalazione viene considerata alla stregua di una Segnalazione trasmessa ad un soggetto non competente, come sopra delineata, e va inviata al Gestore delle Segnalazioni, secondo le modalità di cui al capoverso precedente.
Nell’eventualità in cui una Segnalazione sia inviata al Gestore delle Segnalazione, per errore, con modalità differenti rispetto a quelle previste nella presente Procedura, deve comunque essere assicurata la riservatezza dell’identità della persona segnalante e la protezione dei dati di tutti gli interessati, convogliandone la gestione nell’ambito della piattaforma in uso.

Viene di seguito delineato il processo di gestione delle Segnalazioni, con particolare riferimento alle seguenti fasi:

- ricezione e registrazione della Segnalazione;
- valutazione preliminare, verifiche e indagini in merito alla Segnalazione;
- riscontro alla Segnalazione;
- conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione.

7.4.1 Ricezione e registrazione della Segnalazione

A seguito della Segnalazione pervenuta attraverso i Canali Interni, il Gestore delle Segnalazioni invierà al Segnalante avviso di ricevimento entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione della Segnalazione stessa.
Si precisa che tale avviso di ricevimento non costituisce una conferma dell'ammissibilità della Segnalazione.
All’atto della ricezione di una Segnalazione, con canale diverso rispetto alla piattaforma “Whistleblowing” (di seguito anche “Piattaforma WB”), il Gestore delle Segnalazioni provvederà ad inserire la Segnalazione all’interno della Piattaforma WB stessa che attribuirà un numero identificativo progressivo che ne consenta l’identificazione univoca.
La Piattaforma WB funge anche da Registro delle Segnalazioni e contiene almeno i seguenti campi che si aggiornano coerentemente con gli esiti delle attività di cui alle fasi successive del processo delineato nella presente Procedura:

- Id/protocollo identificativo;

- Data di ricezione;
- Canale di ricezione della Segnalazione;
- Classificazione della Segnalazione, secondo gli esiti della fase di valutazione di cui al paragrafo 8.4.2. “Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione”;
- Data avvio indagine (qualora prevista);
- Conclusione.

7.4.2 Valutazione preliminare e classificazione della Segnalazione

Il Gestore della Segnalazione provvede tempestivamente alla presa in carico e alla analisi preliminare della Segnalazione ricevuta, con valutazione della sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi richiesti dal Decreto e dalla presente Procedura e per la sua qualificazione quale “Segnalazione” ai fini della stessa.
Se necessario, e laddove le modalità di Segnalazione lo consentano, il Gestore della Segnalazione potrà richiedere ulteriori informazioni o documentazione a supporto al Soggetto Segnalante, al fine di permettere una valutazione maggiormente esaustiva e concludente della Segnalazione, sempre per il tramite dei canali a ciò dedicati.

A seguito di tali analisi e valutazione preliminari, il Gestore della Segnalazione provvede a classificare la Segnalazione in una delle seguenti categorie, che implicheranno un diverso e specifico workflow di gestione della Segnalazione stessa:

- Segnalazione non rilevante: la Segnalazione non riconducibile a Violazioni ammissibili di cui alla presente Procedura o effettuata da soggetti non rientranti nei Soggetti Segnalanti (ad es. clienti con contratto di fornitura in essere o cessato). Il Gestore della Segnalazione, qualora ritenesse fondata e circostanziata la Segnalazione, ma non rilevante ai fini della presente Procedura, può sottoporre la Segnalazione stessa all’attenzione delle altre Funzioni aziendali ritenute competenti, dandone comunicazione alla persona Segnalante;
- Segnalazione non trattabile: a conclusione della fase di esame e/o a seguito dell’eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni al fine di potere procedere con ulteriori indagini;
- Segnalazione vietata: in caso di ricezione di Segnalazioni rientranti nelle casistiche così come definite dalla presente Procedura, il Gestore della Segnalazione, comunica tale circostanza al Responsabile della funzione HR, per l’eventuale avvio del procedimento disciplinare e, con il coinvolgimento di tale Funzione aziendale, valuta l’eventuale comunicazione della Segnalazione in questione al Segnalato, per consentirgli l’esercizio dei diritti di difesa. Nel caso in cui il Gestore della Segnalazione, di concerto con il

Responsabile della funzione HR, dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, si procede all’archiviazione della Segnalazione ricevuta. Il coinvolgimento del Responsabile della Funzione HR potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine;

- Segnalazione rilevante e trattabile: in caso di Segnalazioni che si confermino sufficientemente circostanziate e attinenti al perimetro della presente Procedura, il Gestore della Segnalazione dà avvio alla fase di verifica e indagine, descritta al successivo paragrafo 8.4.3.

In presenza di più segnalazioni da gestire contemporaneamente, il Gestore valuta l’urgenza di intervento in base alla probabilità della violazione e al suo potenziale impatto sulla Società, tenendo conto dei seguenti fattori:

- La violazione può assumere rilevanza penale?
- La violazione è già avvenuta, è in corso o sta per accadere?
- C’è la necessità immediata di interrompere o sospendere le attività commerciali?
- Esiste un rischio immediato per la salute e la sicurezza?
- Esiste un rischio immediato per i diritti umani o per l'ambiente?
- C'è la necessità di assicurare e proteggere le prove prima che vengano cancellate o distrutte?
- Esiste un rischio per le funzioni, i servizi e/o la reputazione dell’ente?
- La segnalazione può impattare sulla continuità aziendale?
- Quale impatto mediatico può avere la segnalazione?
- Sono disponibili ulteriori informazioni a supporto della segnalazione?
- Qual è la natura dell'illecito (tipo e frequenza della violazione, ruolo e anzianità dei soggetti coinvolti nella segnalazione)?
- Qual è la probabilità che la violazione venga segnalata anche al di fuori dell’ente?
- La violazione è già stata segnalata in precedenza?
- In che modo il segnalante ha ottenuto le informazioni: le informazioni sono “di prima mano” o “per sentito dire”?

7.4.3 Valutazione della Segnalazione e indagini interne

Al termine della fase di valutazione preliminare, laddove la Segnalazione ricevuta sia stata classificata come “rilevante e trattabile”, il Gestore delle Segnalazioni procederà con l’avvio delle verifiche e di indagini interne al fine di raccogliere ulteriori informazioni di dettaglio e verificare la fondatezza dei fatti segnalati.

Il Gestore delle Segnalazioni si riserva la facoltà di richiedere ulteriori informazioni o documentazione al Soggetto Segnalante, nonché di coinvolgerlo in fase di istruttoria e

fornire allo stesso eventuali informazioni circa avvio e stato avanzamento dell’istruttoria. Il Segnalato può essere sentito (o su sua richiesta deve essere sentito) nel processo di gestione della Segnalazione interna, anche attraverso l’acquisizione di osservazioni scritte e documenti.
Nell’ambito dell’attività istruttoria, il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi del supporto di strutture/Funzioni aziendali adeguatamente qualificate, anche acquisendo atti o documenti, (in particolare la Direzione Internal Audit & Compliance) e/o di consulenti esterni fornendo in ogni caso le dovute garanzia di riservatezza e tutele.
In ogni caso, le attività di verifica svolte saranno inoltre espletate nel rispetto e nei limiti della normativa in materia di protezione dei dati personali, nonché della normativa in materia di controlli a distanza ex art. 4 della l. 300/1970 ss.mm. (c.d. Statuto dei Lavoratori) e di divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, ed ex art. 8 della l. 300/1970 e dell’art. 10 del d.lgs. 276/2003.

7.4.4 Riscontro alla Segnalazione

Entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore delle Segnalazioni provvede a dare Riscontro al Segnalante mediante piattaforma o altro mezzo idoneo relativamente alla Segnalazione in merito al seguito che è stato dato o che s’intende dare alla Segnalazione.
Tale riscontro può consistere, ad esempio, nella comunicazione dell’archiviazione, nell’avvio di un’inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un’autorità competente per ulteriori indagini; il medesimo riscontro, può anche essere meramente interlocutorio, giacché potrà consistere nella comunicazione delle informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intendono intraprendere e lo stato di avanzamento dell’istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l’istruttoria, anche gli esiti della stessa dovranno comunque essere comunicati alla persona Segnalante.

7.4.5 Conclusione del processo

All’esito della fase di analisi, il Gestore conclude il processo di gestione della segnalazione mediante l’emissione di apposito report (comunque nel rispetto dei principi di riservatezza), in cui dovranno risultare:

a) gli elementi descrittivi della Violazione (es: luogo e data di svolgimento dei fatti, elementi di prova e documentali);
b) le verifiche svolte, gli esiti delle stesse e i soggetti aziendali o terzi coinvolti nella fase di analisi;
c) una valutazione di sintesi del processo di analisi con indicazione delle fattispecie accertate e delle relative motivazioni;
d) l’esito e la conclusione dell’analisi.

In esito all’attività di verifica ed indagine di cui sopra, il Gestore delle Segnalazioni:

(i) laddove ravvisi elementi di fondatezza della Segnalazione, si rivolge agli organi/funzioni aziendali competenti (anche condividendo il report predisposto), perché queste individuino e intraprendano le conseguenti iniziative (anche disciplinari e/o giudiziali), di loro esclusiva spettanza;

(ii) laddove, invece, ravvisi elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, ne dispone l’archiviazione con adeguata motivazione;

(iii) laddove, infine, ravvisi elementi di effettuazione con dolo o colpa grave della Segnalazione manifestamente infondata, provvede come sopra previsto sub (i) e dispone l’archiviazione come sopra previsto sub (ii).

Nel caso in cui, poi si renda necessario, il Gestore delle Segnalazioni trasmette l’intera documentazione pervenuta - nel rispetto della tutela della riservatezza dell’identità dell’autore della segnalazione - alle Autorità giudiziarie competenti, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta ai sensi della normativa Whistleblowing. Laddove l’identità venga successivamente richiesta dall’Autorità giudiziaria, il Gestore delle Segnalazioni fornisce tale indicazione, previa notifica alla persona Segnalante.

7.4.6 Escalation in caso di Segnalazione riguardante i vertici aziendali

In caso di Segnalazioni che riguardino i soggetti deputati a decidere eventuali misure disciplinari o altre azioni, il Gestore delle Segnalazioni coinvolge immediatamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione/Amministratore, al fine di coordinare e definire il successivo processo di indagine.

In caso di Segnalazioni che riguardino il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l’Amministratore Delegato e/o amministratore con deleghe, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Collegio Sindacale.

In caso di Segnalazioni che riguardino un componente del Collegio Sindacale o dell’Organismo di Vigilanza, il Gestore delle Segnalazioni dà comunicazione immediata al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

7.4.7 Reporting ai vertici aziendali

Gli esiti delle valutazioni di tutte le Segnalazioni ricevute confluiranno in una reportistica ad hoc (che sarà oggetto di informativa su base periodica al Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale).

Il Gestore delle Segnalazioni ha la responsabilità di informare tempestivamente l’Organo Dirigente e il Collegio Sindacale, circa l’esito delle indagini e valutazioni effettuare rispetto alle Segnalazioni rivelatesi fondate.

7.4.8 Conservazione delle Segnalazioni e della relativa documentazione

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, o fino a conclusione del procedimento giudiziale o disciplinare eventualmente conseguito nei confronti del Segnalato o del Segnalante, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del Decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del GDPR (limitazione della conservazione) e 3, comma 1, lettera e), del D. Lgs. n. 51 del 2018.

In particolare:

- Segnalazioni non rilevanti, non trattabili e vietate: 12 mesi;
- Segnalazioni rilevanti e trattabili: 5 anni.

Resta inteso che potranno, invece, essere conservati oltre tale termine gli atti e i documenti che afferiscono ai procedimenti avviati e alle iniziative assunte dal datore di lavoro (ad esempio, procedimento disciplinare; trasmissione degli atti alle autorità competenti; ecc.), che abbiano avuto origine in tutto o in parte dalla Segnalazione. Ciò in considerazione della circostanza che tali atti e documenti non contengono di regola riferimenti puntuali alla persona Segnalante, fatto salvo quanto previsto dall’art. 12, co. 5, del d.lgs. n. 24/2023, ai sensi del quale, quando la contestazione disciplinare “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”.

7.5 PRINCIPI GENERALI E TUTELE

Di seguito si riportano i principi e le tutele che la Società si impegna a garantire nel processo di gestione delle Segnalazioni.

La corretta gestione del sistema di Segnalazioni supporterà la diffusione di una cultura dell’etica, della trasparenza e della legalità all’interno di Sorgenia Mercure. Tale scopo può essere raggiunto se i Segnalanti hanno a disposizione non solo i canali di segnalazione, ma anche la certezza di non subire ritorsioni da parte di colleghi o superiori o di altri esponenti di Sorgenia Mercure o di rischiare di vedere la propria Segnalazione inascoltata.

7.5.1 Tutela del Segnalante

Sorgenia Mercure tutela il Soggetto Segnalante garantendo la **riservatezza** (6.5.2) sulla sua identità e prevedendo espressamente il **divieto di atti di Ritorsione** (6.5.3) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione, coerentemente alle previsioni del Decreto, oltre alle limitazioni di responsabilità di cui all’art. 20 del Decreto.

Tali tutele e le misure di protezione previste dal Decreto in favore del Segnalante si applicano, solo se ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il Segnalante, al momento della Segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le Violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell’ambito oggettivo di applicazione riportato nel paragrafo 8.2. - “Oggetto della Segnalazione – le Violazioni”,
- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle previsioni della presente Procedura, nonché delle disposizioni del Decreto (in particolare, utilizzando i Canali, nel rispetto delle relative condizioni e modalità di accesso).

Tali tutele non sono garantite qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Inoltre, tali tutele e misure di protezione si applicano anche in favore:

- dei cosiddetti “facilitatori”, ovvero le persone fisiche che, operanti nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante, lo assistono nel processo di segnalazione;
- delle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- dei colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con quest’ultimo un rapporto stabile ed abituale;
- degli enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora nonché gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

A tali soggetti la presente Procedura fa sintetico riferimento anche come “Altri Soggetti Tutelati”.

Eventuali comportamenti in violazione delle misure di tutela previste in favore del Segnalante e degli ulteriori soggetti sopra indicati, potrà dare origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile e potrà essere sanzionata da ANAC con una sanzione amministrativa pecuniaria, secondo quanto previsto dall’art. 21 del Decreto.

7.5.2 Riservatezza

La Società garantisce la riservatezza dell’identità del Segnalante, del Segnalato, degli eventuali facilitatori e degli altri soggetti menzionati nella Segnalazione, nonché la riservatezza del contenuto della Segnalazione e della documentazione ad essa allegata. Le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L’identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi – direttamente o indirettamente – tale identità non può essere rivelata senza l’espresso consenso del Segnalante a soggetti diversi da quelli competenti a ricevere o dare seguito

alle Segnalazioni, come identificati nella presente Procedura. Tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle Segnalazioni sono tenuti a tutelarne la riservatezza.

Inoltre, l’identità del Segnalante:

- nell'ambito del procedimento penale, è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell’ambito del procedimento disciplinare, non può essere rivelata, qualora la contestazione del relativo addebito 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 del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto Segnalato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tal caso, dovrà essere data comunicazione scritta al Segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati e gli dovrà essere richiesto per iscritto se intenda prestare il consenso a rivelare la propria identità, con avviso che – in caso contrario – la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

È inoltre dato avviso al Segnalante per iscritto delle ragioni della rivelazione dei dati riservati, quando la rivelazione dell’identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, sia indispensabile alla difesa del Segnalato.
L’identità del Segnalato, del facilitatore e delle persone comunque coinvolte e menzionate nella Segnalazione sono tutelate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, con le medesime garanzie previste in favore del Segnalante al presente paragrafo.

7.5.3 Divieto di Ritorsione

I Segnalanti non possono subire alcuna forma di ritorsione per aver effettuato una Segnalazione rispettando le condizioni per l’applicazione delle tutele ex Decreto. Anche gli Altri Soggetti Tutelati non possono subire alcuna forma di ritorsione a causa del ruolo assunto nell’ambito del processo di Segnalazione o del particolare rapporto che li lega al Segnalante (che abbia effettuato una segnalazione nel rispetto delle condizioni per l’applicazione delle tutele ex Decreto).
Per Ritorsione si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detta conversione, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti); il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine (laddove il Segnalante avesse una legittima aspettativa a detto rinnovo, sulla base di particolari circostanze di fatto, precise e concordanti);
- 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'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;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

7.5.4 Trattamento dei Dati Personali

Si precisa che i dati personali della Segnalazione, del Segnalante e del Segnalato (questi ultimi considerati "interessati" ai sensi dell’art. 4 GDPR) sono trattati in conformità al GDPR ed al Codice Privacy.

In particolare:

- le attività di trattamento legate alla gestione della Segnalazione sono svolte nel rispetto dei principi stabiliti dagli articoli 5 (Principi applicabili al trattamento dei dati personali), 25 (Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita) e 35 (Valutazione d’impatto sulla protezione di dati personali) del GDPR;
- prima di inviare la Segnalazione, il Segnalante può prendere visione dell’informativa privacy ai sensi del GDPR, che rende informazioni sulle

finalità e le modalità del trattamento dei suoi dati personali, sulla durata della conservazione, sulle categorie di destinatari cui i dati possono essere comunicati nell'ambito della gestione della Segnalazione e sui diritti riconosciuti al Segnalante dal GDPR. Al Segnalato è altresì resa disponibile l’informativa privacy ai sensi del GDPR reperibile sul sito della Società;

- la base giuridica del trattamento è l’adempimento di un obbligo legale al quale è soggetta la Società nonché sull’esecuzione di compiti di interesse pubblico assegnati dalla legge al Titolare (art. 6, par. 1, lett. e) del GDPR;
- i dati personali saranno trattati all’interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) e conservati in server ubicati all’interno del medesimo;
- come indicato nell’informativa privacy fornita agli interessati, i dati personali vengono trattati per il tempo necessario al raggiungimento delle finalità che giustificano la raccolta e il trattamento (ad esempio, raccolta e gestione della Segnalazione) e successivamente vengono cancellati o anonimizzati secondo le tempistiche di conservazione stabilite;
- sono adottate misure tecniche e organizzative adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali, in conformità alla normativa vigente, sia durante la trasmissione della Segnalazione sia durante l'analisi, la gestione e l'archiviazione della stessa;
- l'esercizio dei diritti da parte del Segnalato relativamente ai propri dati personali trattati nel contesto del processo di whistleblowing è escluso ai sensi dell'articolo 2-undecies del Codice Privacy nel caso in cui da tale esercizio 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”.

L'accesso ai dati personali delle Segnalazioni è concesso solo al Gestore della Segnalazione già autorizzato ai sensi del GDPR, limitando la comunicazione delle Informazioni Riservate e dei dati personali a terzi solo quando sia necessario.
Il titolare del trattamento è la Società.

7.5.5 Limitazione di responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto (diverso da quello su informazioni classificate, segreto medico e forense e deliberazioni degli organi giurisdizionali), o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, qualora, i) al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione; e ii) la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle condizioni previste per beneficiare della tutela contro le

ritorsioni (entrambe le condizioni devono sussistere per escludere la responsabilità). In tali ipotesi, è esclusa ogni ulteriore responsabilità anche civile o amministrativa.
In ogni caso, la responsabilità penale, civile o amministrativa non è esclusa per i comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

7.5.6 Misure di sostegno

È istituto presso ANAC l'elenco degli enti del terzo settore che forniscono ai Segnalanti misure di sostegno.
Le misure di sostegno fornite consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

8 SISTEMA DISCIPLINARE

Si rammenta che l’eventuale mancato rispetto di quanto contenuto nella presente Procedura può comportare l’irrogazione di sanzioni disciplinari, nelle ipotesi previste dalla legge.
A tale riguardo si chiarisce che la Società potrà irrogare sanzioni disciplinari così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile e dal Modello 231, a coloro i quali, a titolo esemplificativo:

- effettuano segnalazioni in mala fede;
- effettuano una segnalazione di cui l’Autorità giudiziaria abbia accertato la natura diffamatoria o calunniosa;
- rivelano l’identità del segnalante, delle persone connesse e di ogni altra informazione dalla quale possa evincersi la loro identità;
- pongono in essere comportamenti volti ad ostacolare la segnalazione;
- tentano di identificare il segnalante;
- non gestiscono la segnalazione per dolo o colpa grave, ivi compreso il mancato rimedio, da parte di chi ne abbia i poteri, alle violazioni o alle ritorsioni segnalate;
- adottano comportamenti ritorsivi.

È sanzionabile disciplinarmente anche la persona Segnalante nel caso in cui ne sia stata accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero ne sia stata accertata la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

9 DECORRENZA

La presente Procedura trova applicazione a partire dalla data di approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.

10 PUBBLICAZIONE DELLA PROCEDURA E ATTIVITÀ FORMATIVE

La presente Procedura è pubblicata sul sito web del Gruppo Sorgenia, nella sezione dedicata ed è inoltre resa disponibile nella intranet aziendale.

La Società prevede inoltre l’organizzazione di apposite iniziative formative periodiche, dedicate al personale, aventi ad oggetto in particolare il Decreto di riferimento, il sistema di segnalazioni adottato e la sua gestione, le tutele e garanze previste e gli aspetti principali trattati nell’ambito della presente procedura.