

GOAL S.p.A.

Procedura per la segnalazione di illeciti ed irregolarità

ex Decreto Legislativo n. 24 del 10/03/2023

Aggiornamento del 31/03/2025

INDICE

Premessa.....	2
1. Introduzione - Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24	2
2. Scopo della presente procedura.	3
3. Ambito di applicazione.....	3
3.1. Ambito soggettivo di applicazione.....	3
3.2. Ambito oggettivo di applicazione	4
A. Oggetto della violazione	4
B. Definizione della segnalazione.	5
4. Modalità operative	6
4.1 Istituzione della presente procedura.	6
4.2 Oggetto della segnalazione.....	6
4.3 Contenuto della segnalazione.....	7
4.4 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione.....	8
4.5 Destinatari della segnalazione.....	8
4.6 Modalità di invio della segnalazione.....	8
5. Gestione della segnalazione.	9
5.1 Ricezione della segnalazione.	9
5.2 Attività di verifica e ammissibilità della segnalazione.	9
6. Tutela del <i>Whistleblower</i>	10
6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del <i>whistleblower</i>	10
6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.....	11
6.3 Responsabilità del whistleblower.	11
Allegato - Modulo di segnalazione.....	12

Premessa

Scopo del presente documento della Società è quello di procedere all'aggiornamento del modello aziendale – adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione dello scorso 31 marzo 2023 – in tema di segnalazione di illeciti ed irregolarità ex D.Lgs n.24/2023. Tale aggiornamento si rende necessario alla luce delle Linee Guida adottate dall'ANAC con la delibera del 12 luglio 2023.

Dall'esame del testo della procedura aziendale, adottato lo scorso marzo 2023, e i dettami contenuti nelle Linee Guida ANAC citate si può affermare che detta procedura della Società è conforme alle indicazioni e principi esposti nelle Linee Guida in questione.

1. Introduzione - Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Con il **Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24** (di seguito anche "Decreto"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 15 marzo 2023, è stata recepita nell'ordinamento italiano la direttiva UE 2019/1937 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione" (cd. **disciplina whistleblowing**).

L'obiettivo della direttiva europea è stabilire norme minime comuni per garantire un elevato livello di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri, sia all'interno di un'organizzazione, sia all'esterno.

Si tratta di una disciplina che persegue, come fine ultimo, il contrasto e la prevenzione dei fenomeni illeciti nelle organizzazioni pubbliche e private, incentivando l'emersione di condotte pregiudizievoli - di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del suo contesto lavorativo - in danno dell'ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il Decreto abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

Il quadro regolatorio di riferimento è stato infine completato con le **Linee Guida ANAC** (di seguito anche "**LG ANAC**"), adottate con delibera del 12 luglio 2023, recanti procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, nonché indicazioni e principi di cui enti pubblici e privati possono tener conto per i canali interni.

Il Decreto prevede che la nuova disciplina si applichi, in via generale, a decorrere dallo scorso 15 luglio 2023 (art. 24). GOAL S.p.A. ha adempiuto all'obbligo di istituire un canale interno di segnalazione già con l'adozione della procedura del 31/03/2023. Pertanto, sotto tale profilo risulta rispettato il termine ultimo normativamente previsto del **17 dicembre 2023**.

In conclusione, con il termine “*whistleblowing*”, si fa riferimento all'ipotesi in cui i soggetti che operano per la Società segnali, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità a cui abbia assistito o di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto contrattuale con GOAL S.p.A. (di seguito la “Società”).

2. Scopo della presente procedura.

Lo scopo della presente procedura è quello di fornire indicazione operative specifiche circa i seguenti elementi che interessano il tema: ossia, l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni. Essa, inoltre, si propone di indicare le forme di tutela al fine di rimuovere i fattori che possano ostacolare e disincentivare il ricorso all'istituto, quali ritorsioni, timori o discriminazioni.

L'obiettivo della disciplina sul “whistleblowing” è quello di far emergere situazioni di illegalità, irregolarità o illecità.

In tale contesto, si deve anche tener presente che, dall'altro canto, il segnalante – sulla base di quanto stabilisce la normativa – potrebbe essere chiamato a rispondere (qualora ne sussistano tutti i presupposti di legge) del reato di calunnia o di diffamazione ovvero, sempre per lo stesso titolo, per responsabilità civile per fatto illecito.

3. Ambito di applicazione

3.1. Ambito soggettivo di applicazione.

Destinatari della nuova disciplina sono sia i soggetti pubblici che privati (artt. 2 e 3).

Tralasciando i soggetti del settore pubblico che, nel contesto aziendale non interessano, i soggetti del settore privato sono quelli che:

- a) hanno impiegato, nell'ultimo anno (ossia, nell'anno 2022), la media di **almeno 50 lavoratori subordinati** con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;
- b) rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'Allegato al Decreto (che ripropone l'Allegato alla Direttiva UE), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la

media di 50 lavoratori subordinati. Si tratta dei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti;

c) sono diversi dai soggetti di cui al numero b), sono dotati di un modello di organizzazione e gestione 231, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati.

La Società rientra tra i soggetti privati di cui alla **lett. a)** che precede.

3.2. Ambito oggettivo di applicazione

A. Oggetto della violazione

L'ambito di applicazione della disciplina è molto complesso e poggia su un regime di obblighi e tutele a geometria variabile, che muta in base: **i)** all'oggetto della violazione; **ii)** alla natura pubblica/privata del soggetto di appartenenza del segnalante; **iii)** alle dimensioni dell'ente privato e all'applicabilità allo stesso della disciplina di cui al Decreto 231.

In primo luogo, dal punto di vista oggettivo, la nuova disciplina si applica alle **violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea** che ledono l'**interesse pubblico** o l'**integrità** dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (art. 1).

Per quanto riguarda il settore privato, che è il settore che interessa alla Società, le segnalazioni possono avere a oggetto violazioni della disciplina nazionale solo con riferimento ai reati 231 e alle violazioni del Modello Organizzativo 231, nonché quelle riguardanti il diritto europeo. Per la elencazione di rinvia a quanto indicato nelle LG ANAC.

Sono, invece, escluse dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le seguenti segnalazioni:

- a) Quelle legate a un **interesse personale del segnalante**, che attengono ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (es. vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente privato o dell'amministrazione pubblica), posto che la nuova disciplina mira a tutelare l'integrità dell'ente persona giuridica e a ricomprendere tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel settore pubblico e privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire.

Le contestazioni legate a un interesse personale del segnalante **non** sono, pertanto, considerate **segnalazioni rilevanti ai fini della presente procedura di whistleblowing**. Potranno invece

essere trattate come segnalazioni ordinarie, laddove previsto, ed essere rilevanti in quanto lesive di principi o prescrizioni contenute, ad esempio, nel Codice etico o nel regolamento del personale, con le conseguenze previste per tali infrazioni (anche) dal CCNL adottato dalla Società.

Tali segnalazioni, pertanto, allorquando esaminate, saranno oggetto di un provvedimento di archiviazione.

B. Definizione della segnalazione.

Le segnalazioni sono definite come le informazioni (compresi i fondati sospetti) su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero esserlo), nonché su condotte volte ad occultarle (es. occultamento o distruzione di prove).

Si deve trattare di comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante o il denunciante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo pubblico o privato.

Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto, si ritiene che si debba fare riferimento a un perimetro di applicazione ampio e non limitato a chi abbia un rapporto di lavoro "in senso stretto" con l'organizzazione del settore pubblico o privato.

Occorre, pertanto, considerare che le segnalazioni possono essere effettuate **anche** da coloro che hanno instaurato con i soggetti pubblici e privati **altri tipi di rapporti giuridici diversi da quelli di lavoro in senso stretto**. Ci si riferisce, fra l'altro, ai consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti della Società e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Al riguardo, con riferimento agli azionisti, le LG ANAC chiariscono il perimetro di applicazione della disciplina e, in particolare, delle segnalazioni, precisando che si tratta di "coloro che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nella impresa".

Si precisa, poi, che la disciplina si applica anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro poi terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precontrattuali.

Pertanto, ciò che rileva è l'esistenza di una **relazione qualificata tra il segnalante e il soggetto pubblico o privato** nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

4. Modalità operative

4.1 Istituzione della presente procedura.

La presente procedura per il ricevimento delle segnalazioni e per la loro gestione è un atto organizzativo della Società la quale – nella sua versione aggiornata - viene adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31/03/2025.

La Società dà atto che del contenuto della procedura è stata fornita adeguata informazione anche alle rappresentanze sindacali aziendali e all'organizzazione sindacale (RSU) presente in azienda. A tal fine, la Società ha fornito alle rappresentanze sindacali una copia della presente procedura affinché sia le sigle sindacali che tutti i dipendenti siano edotti sugli elementi essenziali che la caratterizzano, ossia, oggetto della segnalazione, contenuto della segnalazione, modalità di segnalazione, gestione della segnalazione, ecc.

L'attività informativa e formativa riguardo alla istituzione della presente procedura è demandata e svolta dalla rappresentanza sindacale.

Copia della presente procedura è, comunque, pubblicata sul sito aziendale.

4.2 Oggetto della segnalazione.

Le segnalazioni devono avere ad oggetto condotte illecite o illegittime di cui il segnalante sia venuto a conoscenza in forza del rapporto in essere con la Società.

In assenza di un elenco definito e precostituito di condotti rilevanti sotto il profilo della presente disciplina, si indicano di seguito - a mero titolo esemplificativo – le condotte che possano rilevare ai fini di una segnalazione, ossia condotte:

- 1) Che siano penalmente rilevanti;
- 2) Che siano poste in essere in violazione del CCNL applicato in azienda o di disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- 3) Che siano suscettibili di arrecare pregiudizio all'immagine o alla reputazione della Società;
- 4) Che siano suscettibili di arrecare danno alla sicurezza o alla salute dei dipendenti o terzi in genere ovvero di arrecare danno all'ambiente di lavoro;
- 5) In generale, che siano tali da arrecare pregiudizio ai dipendenti o terzi in genere che svolgano attività o abbiano rapporti con la Società.

Si precisa che, in conformità al dettato normativo, le segnalazioni non potranno in alcun caso riguardare doglianze di carattere personale o che coinvolgano un interesse personale del segnalante ovvero doglianze

o rivendicazioni che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o dei rapporti con i superiori gerarchici.

4.3 Contenuto della segnalazione.

Le segnalazioni devono essere il più possibile **circostanziate**, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino **chiari** i seguenti **elementi essenziali della segnalazione**, anche ai fini del vaglio di ammissibilità:

- a) i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, luogo e data di nascita), nonché un **recapito** a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
- b) la **indicazione** della posizione o della funzione svolta nella Società o del tipo di rapporto esistente con la Società stessa;
- c) una chiara e completa **descrizione dei fatti** oggetto della segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui si è venuto a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- d) Se conosciute, le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- e) le **generalità** o **altri elementi** che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati;
- f) eventuali **documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione;
- g) l'indicazione di **soggetti** potenzialmente a conoscenza dei fatti oggetto della segnalazione;
- h) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la valutazione sulla sussistenza dei fatti segnalati.

Si precisa che le **segnalazioni anonime**, vale a dire le segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla presente procedura, non verranno prese in considerazione ai fini della disciplina del whistleblowing. Potranno essere prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Si veda *infra* par. n 5.1.

La Società mette a disposizione un apposito modello allegato alla presente procedura (rimasto invariato rispetto alla versione allegata alla precedente procedura), al fine di rendere la segnalazione più agevole e rispondente ai requisiti richiesti con il presente atto.

4.4 Soggetti legittimati a presentare la segnalazione.

Quanto ai **soggetti legittimati a presentare la segnalazione**, le segnalazioni possono essere fatte da: lavoratori dipendenti e autonomi, liberi professionisti e consulenti, lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività presso la Società ovvero che forniscono beni o servizi alla Società, i volontari, i tirocinanti, gli azionisti, e le persone con funzione di direzione, amministrazione e controllo (art.3).

4.5 Destinatari della segnalazione.

Per garantire certezza di azione e riservatezza nella diffusione prematura di notizie riservate che potrebbero in qualunque modo compromettere l'immagine della Società, la medesima individua quale unico soggetto deputato a ricevere le segnalazioni **l'Avv. Stefania D'Ermo (c/o Studio D'Ermo & Associati STP S.r.l., Via del Commercio n.30, (24058) Romano di Lombardia (BG))**, secondo le modalità di invio di cui al successivo capitolo 4.5. L'Avv. Stefania D'Ermo è il soggetto nominato dalla Società quale "Responsabile delle Segnalazioni *Whistleblowing*" (di seguito definito "**RSW**").

Nel caso in cui la segnalazione di whistleblowing pervenisse ad altri soggetti, diversi dall'RSW nominata, detta segnalazione dovrà essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al soggetto deputato.

4.6 Modalità di invio della segnalazione.

In conformità con quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto, la segnalazione potrà essere effettuata sia **in forma scritta** che **in forma orale**: la scelta della modalità attraverso la quale effettuare la segnalazione tra quella scritta od orale è rimessa al segnalante stesso.

In particolare, si precisano le seguenti modalità:

a. in **forma scritta**, attraverso il ricorso a **lettera raccomandata**.

In particolare, qualora il segnalante opti per tale modalità di invio, si prescrive – a garanzia dei requisiti di adeguatezza e riservatezza - che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse, includendo:

- 1) nella prima, i dati identificativi del segnalante, unitamente a un documento di identità;
- 2) nella seconda, l'oggetto ed il contenuto della segnalazione;
- 3) entrambe le buste dovranno poi essere inserite in una terza busta riportando, all'esterno, l'indirizzo del RSW e la dicitura "**riservata al gestore della segnalazione**".

- b. in **forma orale**, attraverso la richiesta di un incontro diretto con il RSW, il quale provvederà a fissarlo presso il proprio ufficio entro un tempo ragionevole, che viene indicato in n. 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta di audizione.

L'audizione del segnalante potrà essere registrata, previo consenso del medesimo, ovvero, in difetto, si procederà alla redazione di un verbale che, previa lettura di quanto ivi riportato, dovrà essere sottoscritto dal segnalante e dal RSW che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del suddetto verbale sarà rilasciata al segnalante.

5. Gestione della segnalazione.

5.1 Ricezione della segnalazione.

A seguito della ricezione della segnalazione, il RSW è tenuto ad informare il segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione **entro 7 (sette) giorni** dalla presentazione o ricevimento della stessa mediante avviso da inviare al recapito indicato dal segnalante nell'atto di segnalazione. In assenza di tale indicazione o di elementi che consentano di interagire con il segnalante, la segnalazione sarà gestita non ai sensi della disciplina "*whistleblowing*" ma eventualmente come "segnalazione ordinaria" secondo le rilevanzze che possano interessare.

Qualora si tratti di "segnalazioni anonime", qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, in conformità del CCNL di riferimento. In ogni caso, le segnalazioni anonime saranno registrate dal RSW e la documentazione ricevuta verrà conservata.

5.2 Attività di verifica e ammissibilità della segnalazione.

Il RSW procederà alla verifica della procedibilità e successiva ammissibilità della segnalazione nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati. Le audizioni dovranno essere adeguatamente verbalizzate e sottoscritte dal RSW e dal segnalante.

A tal fine RSW potrà avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali nonché potrà svolgere ed espletare tutte le attività che riterrà necessarie o anche solo opportune per la valutazione circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati. All'esito potrà, se lo ritiene opportuno, anche formulare eventuali "raccomandazioni" per l'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree o processi aziendali interessati dalla segnalazione al fine di rafforzare il proprio sistema di controllo interno.

Qualora la segnalazione risulti fondata, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- 1) a comunicare l'esito dell'accertamento ai vertici aziendali e alle strutture competenti affinché siano adottati gli eventuali provvedimenti e/o azioni che si rendano necessari, anche – ove ne sussistano i presupposti – per l'espletamento dell'esercizio dell'azione disciplinare;
- 2) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente, ove ne sussistano i presupposti.

Qualora la segnalazione risulti non fondata, in relazione alla natura della violazione, l'RSW provvederà a disporre l'archiviazione della segnalazione perché infondata, indicandone le ragioni.

In ogni caso l'RSW sarà tenuto a dare riscontro al segnalante circa l'esito delle proprie valutazioni di fondatezza o meno della segnalazione **entro 3 (tre) mesi** dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni per la ricezione dell'avviso di ricevimento della segnalazione.

6. Tutela del *Whistleblower*.

6.1 Obblighi di riservatezza sull'identità del *whistleblower*.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del *whistleblower* viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

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

Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata agli organi aziendali competenti solo nei casi in cui:

- 1) vi sia il consenso espresso del segnalante;
- 2) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 ss.

6.2 Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è 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 si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti della Società.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RSW che, valutata la sussistenza degli elementi, provvede come segue:

- a. valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- b. all'esito, indica ai vertici aziendali di avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
- c. valuta – insieme ai vertici aziendali - la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della Società.

6.3 Responsabilità del whistleblower.

La presente procedura lascia impregiudicata 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 altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.