



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
Ai sensi del Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231
e successive modificazioni e integrazioni

POLICY
in materia di
WHISTLEBLOWING

Approvato dall'Amministratore Unico
con delibera del 25/03/2024

Identificativo	Edizione	Revisione	Data
WB	00	00	25/03/2024

MODIFICHE AL DOCUMENTO

Ediz.	Rev.	Data	Contenuto delle modifiche
00	00	25/03/2024	PRIMA EMISSIONE

1. SCOPO E FINALITÀ

CreationDose SB S.r.l. (di seguito anche la **"Società"**) si è dotata del sistema di *"Whistleblowing"* (di seguito anche **"Segnalazioni"**) previsto dal D. Lgs. 24/2023 con il quale l'Italia ha dato *"Attuazione alla Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"*.

Il D. Lgs. 24/2023, nel solco della Direttiva europea, persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico), e di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società si era già dotata di un sistema di segnalazioni, disciplinato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, in conformità a quanto disposto dalla L. 179/2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*.

Il sistema di *whistleblowing* è stato adottato anche allo scopo di individuare e contrastare possibili violazioni del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e delle Policy e Procedure adottati dalla Società.

La Policy, pertanto, nel disciplinare il sistema di gestione delle Segnalazioni, in attuazione a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico della Società, persegue lo scopo di diffondere una cultura dell'etica, della legalità e della trasparenza all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con la stessa.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI E DOCUMENTALI

- ❖ Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante *"La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione"*;
- ❖ Regolamento (UE) 2016/679, 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)"*;
- ❖ D. Lgs. 231/2001, recante *"La disciplina della responsabilità amministrativa"*

delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica”;

- ❖ D. Lgs. 24/2023, “Attuazione della Direttiva (UE) 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;
- ❖ Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 231/2001, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021;
- ❖ Linee Guida ANAC (delibera n.311 del 12 luglio 2023) in materia di *whistleblowing*;
- ❖ Guida Operativa in materia di *whistleblowing* per gli enti privati – Confindustria (27 ottobre 2023);
- ❖ Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- ❖ Codice Etico;
- ❖ Policy e Procedure aziendali.

3. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

3.1 L’oggetto della segnalazione, come previsto ex D.lgs. n. 24/2023

La presente Policy è stata elaborata da CreationDose in conformità a quanto previsto dal suddetto Decreto.

In considerazione delle dimensioni della Società (personale dipendente inferiore alle 50 unità), la Policy si applica – allo stato – solamente alle Segnalazioni di condotte illecite integranti fattispecie di reato rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e di condotte assunte in violazione del Modello 231 e del Codice Etico adottati dalla Società.

Ad oggi, pertanto, la Società non deve dotarsi di un sistema *ad hoc* per le segnalazioni di altre condotte (altre violazioni del diritto interno e violazioni del diritto UE), come invece previsto dal Decreto per imprese di maggiori dimensioni o che operano in altri settori.

Con il termine **segnalazione** deve intendersi, quindi, quella comunicazione che deve essere effettuata ogni qual volta si presenti la necessità di portare a conoscenza del soggetto individuato come *Gestore della segnalazione* (v. Cap. 7) – da parte di soggetti determinati (il “**Segnalante**” o i “**Segnalanti**”),

come di seguito individuati (v. Cap. 4) – di 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; pertanto formano **oggetto di Segnalazione**:

- situazioni illegali o eticamente scorrette;
- situazioni che potrebbero essere anche solo potenzialmente foriere di attività illegali o scorrette;
- condotte assunte in violazione delle previsioni del D.lgs. 231/2001, e quindi integranti (anche solo potenzialmente) uno o più dei reati-presupposto;
 - violazioni del Modello 231;
 - violazioni del Codice Etico;
 - violazioni delle *policy* adottate dalla Società;
 - violazioni delle eventuali procedure richiamate dal Modello.

Sono altresì oggetto di Segnalazione le **sospette** condotte illecite in quanto non conformi al Codice Etico, alle policy e alle Procedure adottati dalla Società.

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale, purché circostanziate e fondate, riguardanti fatti riscontrati direttamente dal Segnalante, non basati su supposizioni o voci correnti.

3.2 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei **fatti che possono essere oggetto di Segnalazione**, si riporta di seguito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un elenco di violazioni e/o condotte rilevanti:

- dazione di una somma di danaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio;
- comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (ad es., omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);

- promessa o dazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (ad es., emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi etc.);
- falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- frodi informatiche;
- comportamenti volti ad ostacolare la parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, al trattamento, alle responsabilità, alle opportunità e ai risultati economici e sociali;
- qualunque altra violazione del Modello 231, del Codice Etico, delle policy e delle procedure adottate dalla Società.

3.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalati

Il sistema di *whistleblowing* non deve essere utilizzato come strumento per risolvere mere questioni personali né deve avere ad oggetto contestazioni, rivendicazioni o richieste di un interesse personale del Segnalante che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate (ad 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).¹

Inoltre, la segnalazione non deve essere utilizzata per 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 o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

A titolo esemplificativo e non esaustivo **è vietato**, quindi:

- (i) il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- (ii) l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- (iii) l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad

¹ Sul punto, si rinvia alle Linee Guida ANAC, pag. 29.

orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del soggetto a cui la Segnalazione si riferisce;

(iv) l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il soggetto a cui la Segnalazione si riferisce;

(v) altro non previsto dalla normativa.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, manifestamente falsa e/o effettuata al solo scopo di danneggiare il segnalato, così come ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente Policy, il Segnalante è passibile di sanzioni disciplinari.

3.4 Segnalazioni non rilevanti

Le Segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Policy. In particolare, sono ritenute **non rilevanti** Segnalazioni che:

(i) si riferiscono a soggetti o a società che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla Policy;

(ii) si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della Policy;

(iii) attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata del soggetto al quale la segnalazione si riferisce, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività lavorativa/professionale svolta all'interno della Società o nei rapporti con la stessa;

(iv) hanno ad oggetto una contestazione, rivendicazione o richiesta legata ad un interesse di carattere personale del Segnalante;

(v) risultano incomplete e/o non circostanziate e verificabili secondo quanto previsto ai successivi capitoli;

(vi) si riferiscano a circostanze non rilevanti in considerazione dell'ambito di disciplina di cui al Decreto.

4. IL SEGNALANTE (E GLI ALTRI SOGGETTI COLLEGATI)

4.1 Chi può effettuare una Segnalazione

È inteso come **Segnalante**, ed è quindi legittimato ad effettuare una segnalazione circa violazioni di cui è venuto a conoscenza **nell'ambito del proprio contesto lavorativo e/o delle attività lavorative o professionali svolte**

a favore della Società² – con la conseguente applicazioni di cautele, tutele e oneri ai sensi del Decreto – chi rientra tra i seguenti soggetti:

- lavoratori subordinati della Società (ivi compresi i rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- lavoratori autonomi, titolari di rapporti di collaborazione, liberi professionisti e consulenti che prestano/hanno prestato la propria attività a favore della Società;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo e vigilanza o rappresentanza della Società;
- lavoratori in prova;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti (ad es. chi effettua stage di formazione);
- fornitori;
- candidati;
- ex lavoratori.

4.2 Estensione delle tutele ai soggetti collegati al Segnalante

Ai sensi del Decreto, la tutela è riconosciuta, oltre a chi – rientrante tra i suddetti soggetti – effettua una Segnalazione, **anche** a quei soggetti che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

Pertanto, sono tutelati anche:

- il facilitatore, ossia la persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione (fornendo consulenza o sostegno), operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- le persone del medesimo contesto lavorativo, ossia persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano abitualmente, o

² Rispetto all'accezione da attribuire al "contesto lavorativo", secondo il Decreto e le Linee Guida ANAC, occorre 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 privato. Occorre, infatti, 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.

hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del Segnalante (ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori) e con le quali sussiste uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado con il Segnalante;

- enti di proprietà del Segnalante o per i quali le persone tutelate lavorano.

5. TEMPI DELLA SEGNALAZIONE

Come previsto dall'art. 3, co. 4, del Decreto, la Segnalazione può essere effettuata in un arco temporale che va oltre il rapporto giuridico con la Società, e quindi:

- (i). durante il periodo in cui il rapporto giuridico con la Società è in essere;
- (ii). quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- (iii). durante il periodo di prova;
- (iv). successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

6. CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

6.1 Principi generali

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, verificabili e complete di tutte le informazioni utili all'accertamento dei fatti e all'individuazione dei soggetti cui attribuire le violazioni.

Il Segnalante è responsabile del contenuto della Segnalazione.

In particolare, **la Segnalazione deve contenere**, quantomeno:

- le **generalità** di chi effettua la segnalazione, con indicazione della qualifica o posizione professionale, nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti. Resta salva, comunque, la possibilità di presentare una segnalazione anonima (*infra*, par. 6.2);
- la chiara e completa **descrizione della condotta** oggetto di Segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;

- le circostanze di **tempo** e di **luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- il **nominativo** e il **ruolo** (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il/i soggetto/i cui attribuire la responsabilità dei fatti segnalati;
- **documenti** (da allegare, se possibile) che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti;
- ogni altra **informazione utile** al riscontro dei fatti segnalati.

Si ricorda che è sempre garantita la riservatezza dei dati del Segnalante, nonché la protezione dello stesso da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione.

6.2 Segnalazioni anonime

La Segnalazione da cui non è possibile ricavare l'identità del Segnalante è considerata anonima.

La Segnalazione anonima è consentita, sebbene non raccomandata in quanto limita la possibilità di interlocuzione con il Segnalante nonché di verificare, in modo adeguato, la fondatezza dei fatti.

Le Segnalazioni anonime vengono prese in considerazione solo se opportunamente circostanziate e verificabili: gli eventi segnalati, pertanto, devono essere descritti con un grado di dettaglio tale, e riferibili a contesti determinati (indicazione di nomi o qualifiche, di uffici specifici, di eventi particolari, ecc.) da permettere di compiere, in concreto, verifiche sulla fondatezza della Segnalazione. Nel caso in cui ciò non fosse possibile, non si potrà procedere alla fase di accertamento.

7. RESPONSABILE DELLA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

7.1 L'Organismo di Vigilanza come gestore della Segnalazione

Nell'ottica di poter realizzare con efficacia le finalità della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il Segnalante – anche in considerazione dell'oggetto delle Segnalazioni come definito dal Decreto – il **Responsabile della gestione della Segnalazione** è individuato nell'**Organismo di Vigilanza** (di seguito, l'**"ODV"**).

L'ODV è dotato, infatti, di competenze tecniche adeguate e di autonomia e

indipendenza, funzionali e gerarchiche, rispetto a qualsiasi altro ufficio interno all'ente; ciò gli consente di svolgere, senza interferenze o condizionamenti, l'attività di gestione delle segnalazioni in termini di verifica e istruttoria, lasciando poi alle competenti funzioni aziendali le eventuali decisioni operative sui seguiti. Pertanto, si ritiene che l'attribuzione della funzione *de qua* all'ODV consenta di soddisfare i requisiti dell'autonomia e del possesso di specifiche competenze richiesti dal Decreto³.

7.2 Nomina di Responsabile della gestione della Segnalazione

L'ODV viene nominato Responsabile della gestione della Segnalazione dall'Amministratore della Società, con apposita e dedicata clausola inserita all'interno dell'atto di conferimento dell'incarico professionale di ODV, in linea con quanto espresso da alcuni documenti di ricerca e Guide operative⁴ che, successivamente alla pubblicazione del Decreto, si sono soffermate sulla necessità di differenziare l'incarico di gestione da quello *tout court* di ODV, da cui discende la necessità di enucleare, nell'atto di conferimento dell'incarico ODV, una specifica sezione volta al conferimento dell'incarico di Responsabile della gestione della Segnalazione.

7.3 Conflitto di interessi

Nel caso in cui la Segnalazione:

- dovesse riguardare direttamente l'ODV oppure
- dovesse essere relativa a situazioni o condotte in relazione alle quali si ravvisi un conflitto di interessi dell'ODV nel suo complesso o anche solo di un membro dello stesso (laddove la società dovesse optare per un OdV collegiale)

la Segnalazione dovrà essere indirizzata al **Comitato Etico** *ad hoc* costituito⁵ previa delibera dell'A.U. e composto da soggetti, formati in materia di *whistleblowing* e differenti rispetto ai componenti dell'O.d.V., il quale verrà considerato Responsabile della gestione con limitato riferimento a quella specifica Segnalazione e dovrà attivarsi come previsto nei capitoli seguenti.

8. CANALI INTERNI DI SEGNALAZIONE

In conformità a quanto previsto dal Decreto e dall'art. 6, comma 2-*bis*, D.lgs.

³ Si fa espresso rinvio alle conclusioni sul tema della Guida Operativa di Confindustria, pag. 14 e ss.

⁴ Si rinvia a quanto in nota precedente.

⁵ Sino alla formale istituzione del suddetto Comitato, in caso di conflitto di interessi dell'OdV, le segnalazioni andranno indirizzate all'Amministratore unico.

231/2001, le Segnalazioni possono avvenire – a scelta del Segnalante – mediante l'utilizzo dei **canali interni** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

FORMA SCRITTA (cartacea)	1) tripla busta chiusa , inviata mediante posta ordinaria all'indirizzo del responsabile della gestione delle segnalazioni, individuato in Via Antonino di Sangiuliano 197, Catania (con indicazione "Riservata all'attenzione del Organismo di Vigilanza/Comitato Etico")
FORMA SCRITTA (telematica)	2) piattaforma <i>whistleblowing</i>
FORMA ORALE	3) incontro diretto con il responsabile della gestione delle segnalazioni, richiesto mediante mail o mediante telefonata

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella Segnalazione nonché del contenuto della stessa e della relativa documentazione, per la gestione dei canali di segnalazione di applicano i seguenti principi:

- **triplo busta chiusa:** è necessario che la Segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante (a meno che non si tratti di Segnalazione anonima); la seconda con la Segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del Segnalante dalla Segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "*riservata*" e indirizzata espressamente "al Responsabile della gestione della Segnalazione" mediante posta ordinaria all'indirizzo di domicilio professionale del presidente del Comitato Etico, come comunicato mediante affissione in apposita bacheca presso la sede della Società nonché via email ai Dipendenti/Collaboratori/Fornitori/Clienti;
- **piattaforma *whistleblowing*:** secondo le modalità previste dalla guida operativa della piattaforma;
- **incontro diretto:** l'incontro su richiesta del Segnalante (che può contattare il Responsabile della gestione della segnalazione o a mezzo mail o con telefonata, o con altra modalità che ritenga idonea) deve svolgersi all'esterno dei locali aziendali, presso i locali in uso al Responsabile della gestione della Segnalazione ovvero presso altro luogo riservato da questi all'uopo indicato, entro un tempo di 15 giorni dall'inoltro della richiesta.

Aderendo a quanto riportato nella Guida Operativa di Confindustria⁶, in considerazione della dimensione aziendale e del livello di sicurezza che si ritiene venga garantito dalle soluzioni sopra esposte, CreationDose ha deciso di optare per la doppia modalità di Segnalazione telematica e analogica/cartacea, cioè scritta, ritenendo necessario fornire anche una soluzione alternativa alla piattaforma *on-line*, specie nella fase di prima applicazione della Policy.

Si precisa che, anche alla luce delle indicazioni di cui alle Linee Guida ANAC del 12.07.2023, in linea con il parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali, la posta elettronica (ordinaria o certificata) non può considerarsi come idoneo canale per le Segnalazioni (in forma scritta) non essendo in grado di garantire la riservatezza del Segnalante.

Tanto premesso, qualora il Segnalante, invece di utilizzare le modalità illustrate (considerate le uniche adottate ufficialmente dalla Società in quanto idonee a garantire la riservatezza della Segnalazione) dovesse utilizzare la posta elettronica (ad esempio l'indirizzo utilizzato per i flussi ordinari all'ODV), l'ODV prenderà in considerazione anche la Segnalazione pervenuta mediante canale non ufficiale.

Qualora una Segnalazione transitasse al di fuori dei canali appositamente predisposti, colui che l'ha ricevuta dovrà indirizzarla tempestivamente ed integralmente all'ODV, garantendo la massima riservatezza a tutela dell'identità sia del Segnalante che dei soggetti segnalati, senza compromettere l'efficacia delle successive attività di verifica.

9. PROCEDIMENTO PER LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

Per ogni Segnalazione ricevuta, il Responsabile della gestione avvia l'*iter* che si suddivide nelle seguenti Fasi e adempimenti:

Fase di Ricezione della Segnalazione

- (1) entro 7 giorni provvede ad inviare al Segnalante, nel caso ne sia nota l'identità, un avviso di ricevimento della Segnalazione al recapito indicato dallo stesso. In assenza di tale indicazione e, dunque, in assenza della

⁶ "La scelta tra piattaforma *on-line* e modalità analogica/cartacea è una valutazione rimessa alla singola impresa, in funzione di diverse considerazioni riconducibili al contesto, alla dimensione aziendale, alla funzionalità rispetto allo scopo e al livello di sicurezza e riservatezza garantito dalle soluzioni adottate. In questo contesto, andrà ovviamente considerato anche lo sforzo organizzativo ed economico che l'impresa intende affrontare per dotarsi di una piattaforma *on-line*, considerazione che potrebbe suggerire, specie per le imprese di minori dimensioni e in fase di prima applicazione, di optare per la soluzione della posta cartacea", pag. 11.

possibilità di interagire con il Segnalante per i seguiti, è possibile considerare la Segnalazione come non gestibile ai sensi della disciplina *whistleblowing* (lasciando traccia di tale motivazione) ed eventualmente trattarla come segnalazione ordinaria;

- (2) provvede a protocollare la Segnalazione in un autonomo registro riservato;
- (3) ove quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato, può interloquire con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo integrazioni alla Segnalazione, anche convocandolo di persona;
- (4) può, già in questa fase, a seguito di un vaglio preliminare sulla procedibilità, disporre l'archiviazione delle **Segnalazioni improcedibili** perché: i) il Segnalante non rientra tra i soggetti qualificati ad effettuare la Segnalazione; ii) la violazione oggetto della segnalazione non rientra tra quelle segnalabili;
- (5) può, a seguito di un vaglio sull'ammissibilità, procedere all'archiviazione delle **Segnalazioni inammissibili** perché: (i) manifestamente infondate per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti; (ii) dal contenuto generico tale da non consentire la comprensione dei dati; (iii) corredate da documentazione non appropriata o inconferente; (iv) non rilevanti o vietate ai sensi della presente Policy;

Fase Istruttoria

- (6) una volta verificata la procedibilità e l'ammissibilità della Segnalazione, dà seguito alla segnalazione ricevuta, ponendo in essere le più opportune attività istruttorie per un'approfondita verifica dei fatti che ne costituiscono oggetto al fine di:
 - verificare la fondatezza della segnalazione, assicurando che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo tempestività e rispetto dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale;
 - valutare l'opportunità di procedere all'archiviazione in caso di segnalazione infondata o non verificabile (i cui contenuti, cioè, non siano sufficienti a verificarne la fondatezza), garantendo comunque la tracciabilità delle motivazioni a supporto;
- (7) procede, se del caso, all'audizione del soggetto individuato come autore/responsabile della presunta violazione;
- (8) ove necessario, acquisisce atti e documenti da altri uffici della Società, si

avvale del loro supporto, coinvolge terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del Segnalato⁷;

Esito dell'Indagine interna

- (9) fornisce riscontro alla Segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'emissione dell'avviso di ricevimento (punto 1.) o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione, fornendo al Segnalante le informazioni relative al seguito che viene dato o si intende dare alla segnalazione⁸;
- (10) in caso di esito positivo degli accertamenti, riscontrata una violazione del Modello o del Codice Etico o una condotta illecita ai sensi del D.lgs. 231/2001, riporta la segnalazione al vertice aziendale o alle funzioni interessate e propone le conseguenti azioni di miglioramento, sia disciplinari che correttive, quali:
- sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalato;
 - sanzioni disciplinari al Segnalante nel caso di segnalazione infondata, in relazione alla quale venga accertato il dolo o la colpa grave nella consapevole presentazione di false accuse;
 - modifiche del sistema di controllo;
 - modifiche/integrazioni al Modello 231;
- (11) si adopera affinché il Segnalante sia garantito contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, intimidazione, penalizzazione o ingerenze in genere per il fatto che lo stesso abbia svolto lecitamente un'attività di segnalazione in buona fede;
- (12) assicura la riservatezza sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, sull'identità del Segnalato, sul contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nonché di tutte le persone coinvolte e/o menzionate nella Segnalazione;

⁷ Nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario - al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa - oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona Segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della Segnalazione).

⁸ Al riguardo, è opportuno specificare che non è necessario concludere l'attività di accertamento entro i tre mesi, considerando che possono sussistere fattispecie che richiedono, ai fini delle verifiche, un tempo maggiore. Pertanto, si tratta di un riscontro che, alla scadenza del termine indicato, può essere definitivo se l'istruttoria è terminata oppure di natura interlocutoria sull'avanzamento dell'istruttoria, ancora non ultimata.

(13) provvede alla conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni 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.

10. TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL SEGNALANTE, DELLE PERSONE SEGNALATE O COINVOLTE

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 – come modificato a seguito dell'entrata in vigore del Decreto – al fine di offrire massima tutela a colui che effettua una segnalazione, viene tutelata l'identità del Segnalante.

In particolare, è compito del Responsabile della gestione delle segnalazioni garantire che – sin dal momento della presa in carico della Segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata – l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione o elemento da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non vengano rivelate a persone diverse dal gestore stesso (salvo vi sia consenso espresso del Segnalante).

La riservatezza, inoltre, deve essere garantita anche alle persone segnalate o comunque coinvolte nella segnalazione e nel procedimento che ne scaturisce.

Come sancito dal citato Decreto, l'obbligo di riservatezza è esteso non solo al nominativo del Segnalante e dei soggetti di cui sopra, ma anche a qualsiasi altra informazione o elemento, ivi inclusa la documentazione allegata, da cui si possa dedurre direttamente o indirettamente tale identità.

La tutela della riservatezza va assicurata anche in ambito giurisdizionale e disciplinare.

In particolare, nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dalla Società contro il presunto autore della violazione, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tale ipotesi,

dovranno essere comunicate al Segnalante, sempre previamente, in forma scritta le motivazioni che conducono al disvelamento della sua identità.

La riservatezza del Segnalante può non essere rispettata invece quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del Segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione alle indagini (indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Il Responsabile della gestione della Segnalazione si astiene, altresì, dall'utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli perseguiti in ragione delle funzioni attribuite. L'inosservanza di tale obbligo da parte del Responsabile costituisce giusta causa di revoca di quest'ultimo dalla carica.

Si presuppone che la segnalazione anonima non consenta l'identificazione del Segnalante, ma laddove la persona Segnalante sia stata successivamente identificata e abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di tutela e protezione descritte in precedenza.

11. TUTELA DA ATTI DI RITORSIONE O DISCRIMINAZIONE

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001 – come modificato a seguito dell'entrata in vigore del Decreto – al fine di offrire massima tutela a colui che effettua una segnalazione, oltre ad esserne tutelata l'identità, nei confronti del Segnalante sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati alla Segnalazione.

11.1 Condizioni per la tutela

La tutela del Segnalante da atti ritorsivi/discriminatori è subordinata al ricorrere delle seguenti **condizioni** (art. 16 Decreto):

- il Segnalante, al momento della segnalazione, aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa (non sono sufficienti, quindi, semplici supposizioni o "voci di corridoio");
- è stata rispettata la procedura di utilizzo dei diversi canali.

In difetto di tali condizioni:

- le Segnalazioni non rientrano nell'ambito della disciplina di *whistleblowing* e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala;
- analogamente si esclude la protezione riconosciuta ai soggetti diversi, che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante o denunciante, subiscono indirettamente ritorsioni.

Le misure di protezione nei confronti del Segnalante non si applicano altresì, e allo stesso è irrogata una sanzione disciplinare, quando è 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 grave⁹.

11.2 Divieto di atti ritorsivi (art. 17 Decreto)

Il Segnalante non può subire alcuna ritorsione¹⁰ come conseguenza della Segnalazione.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del soggetto Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile. In materia di ritorsione, il secondo comma dell'art. 17 dispone che l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

L'art. 17, co. 4, contiene (a titolo indicativo, ma non esaustivo) un elenco di

⁹ L'ANAC, con le Linee Guida nella versione del 12.07.2023, ha ritenuto opportuno precisare che laddove la sentenza di condanna in primo grado dovesse essere riformata in senso favorevole al Segnalante nei successivi gradi di giudizio, quest'ultimo potrà ottenere nuovamente la tutela prevista dalla normativa solo a seguito del passaggio in giudicato della pronuncia che accerta l'assenza della sua responsabilità penale per i reati di calunnia e/o diffamazione commessi con la segnalazione, ovvero della sua responsabilità civile per lo stesso titolo. Analogamente, l'instaurazione di un processo penale per i reati di diffamazione o di calunnia, in seguito alla segnalazione, concluso poi con archiviazione non esclude l'applicazione di tale tutela in favore del Segnalante o denunciante. Ciò in quanto l'archiviazione non comporta alcun accertamento di responsabilità penale. Inoltre, tenuto conto che, con riferimento alla responsabilità civile, il danno derivante da reato deve essere stato causato dal convenuto con dolo o colpa grave, la sussistenza della colpa lieve, benché fonte di responsabilità civile accertata dal giudice, non potrà comportare il venir meno della tutela prevista in caso di ritorsioni.

¹⁰ Per ritorsione si intende "*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta un danno ingiusto*". La definizione di ritorsione contempla non solo le ipotesi in cui la ritorsione si sia già verificata, ma anche quelle in cui sia soltanto "tentata" oppure "minacciata".

elementi che possono rappresentare una ritorsione:

- 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 lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- 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.

È sanzionata con la **nullità** qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del Segnalante.

La violazione delle misure poste a tutela del Segnalante risulta sanzionata dalle previsioni di cui "Sistema disciplinare sanzionatorio" del Modello 231 di CreationDose.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito;

l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro. Nel caso in cui l'Autorità accerti la natura ritorsiva di atti, provvedimenti, comportamenti, omissioni adottati, o anche solo tentati o minacciati, posti in essere dall'azienda, ne consegue l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro; Rimane invece di competenza dell'Autorità Giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

11.3 Protezione dalle ritorsioni (art. 19 Decreto)

In merito alla fattispecie del licenziamento quale atto ritorsivo nei confronti del Segnalante, la norma prevede la sua **nullità** e il diritto del lavoratore licenziato ad essere **reintegrato nel posto di lavoro** ai sensi dell'art. 18, L. 300/1970 o dell'art. 2, D.lgs. 23/2015, in ragione della disciplina applicabile al lavoratore.

Ai sensi dell'art. 19, co. 4, del Decreto, l'Autorità Giudiziaria adita, qualora la ritorsione venga accertata, può adottare tutte le misure necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, quali:

- il risarcimento del danno;
- la reintegrazione nel posto di lavoro;
- l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'art. 17 del Decreto;
- la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione dell'art. 17 del Decreto.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi, o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del soggetto Segnalante, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile. In materia di ritorsione, il secondo comma dell'art. 17 dispone che l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere.

Si presuppone che la segnalazione anonima non consenta l'identificazione del Segnalante, ma laddove il Segnalante sia stato successivamente identificato e abbia subito ritorsioni, si applicano le misure di tutela e protezione descritte in precedenza.

12. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL SEGNALANTE

La ricezione e la gestione delle segnalazioni interne determinano in capo alla Società il trattamento dei dati personali del Segnalante, dei Segnalati e di tutte le persone a vario titolo coinvolte nei fatti segnalati: la Società, pertanto, agisce in qualità di titolare del trattamento.

I dati personali sono trattati al fine esclusivo di adempiere alle obbligazioni previste dal Decreto e nel rispetto della disciplina di cui al D.lgs. 196/2003 e del Regolamento (UE) 2016/679 (c.d. GDPR); di tali dati non verrà svolta alcuna comunicazione e diffusione. In linea con quanto previsto dalla disciplina in parola, il Segnalante potrà in ogni caso richiedere al Responsabile della gestione della Segnalazione:

- finalità e modalità del trattamento;
- la logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
- gli estremi identificativi del titolare e dei responsabili nonché dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali potranno essere comunicati;
- l'aggiornamento, la rettifica ovvero l'integrazione dei dati;
- la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione, in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
- l'attestazione delle operazioni che sono state portate a conoscenza di terzi, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si riveli impossibile o comporti un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.

Il Segnalante potrà, inoltre, opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi, al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti e autorizzate a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni (responsabili della gestione della segnalazione) senza il suo consenso espresso. Ai sensi degli artt. 6 e 7 del GDPR, per poter utilizzare l'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o

indirettamente, tale identità per le ragioni espressamente previste dall'art. 12 del Decreto, il titolare del trattamento, tramite soggetti appositamente autorizzati quali i responsabili della gestione della segnalazione, ha l'obbligo di richiedere al Segnalante di prestare il proprio consenso al trattamento dei dati personali per il trattamento specifico.

13. RESPONSABILITA' DEL SEGNALANTE

13.1 Limitazioni della responsabilità

Non è punibile il Segnalante che riveli o diffonda informazioni sulle violazioni coperte dall'obbligo di segreto, o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, 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 la Segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile è stata effettuata nelle modalità richieste.

Quando ricorrono le ipotesi di cui sopra è esclusa anche ogni ulteriore responsabilità di natura civile o amministrativa.

Salvo che il fatto costituisca reato, è esclusa la responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse.

13.2 Forme di responsabilità (anche disciplinare)

La responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per i comportamenti, gli atti o le omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Resta impregiudicata ogni forma di responsabilità (anche disciplinare) del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria nonché di Segnalazione effettuata con dolo o colpa grave, di fatti non rispondenti al vero.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della presente Policy, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato e/o

altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente Policy.

14. TRACCIABILITA' E ARCHIVIAZIONE

La Società adotta cautele per la conservazione delle informazioni e della documentazione relative all'identità del Segnalante, dei soggetti segnalati o comunque coinvolti e ai contenuti della segnalazione ai sensi dell'art. 14 del Decreto.

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto.

Quando, su richiesta del Segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto e, comunque, sempre mediante verbale riassuntivo, che dovrà essere verificato e confermato dal Segnalante mediante la propria sottoscrizione e dovrà riportare la sottoscrizione anche del Responsabile della gestione; copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

15. ADOZIONE, DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

La presente Policy viene adottata con delibera dell'Amministratore unico di CreationDose, previa comunicazione alle rappresentanze sindacali, al fine acquisire eventuali osservazioni sviluppate da queste¹¹.

A tal fine, la comunicazione deve intervenire prima della delibera di approvazione a mezzo PEC, in modo che venga garantita la prova dell'avvenuta ricezione, e deve indicare un congruo termine per trasmettere eventuali osservazioni, manifestando la disponibilità della Società a un eventuale confronto diretto, anche mediante un incontro.

In ogni caso, l'adozione della presente Policy resta nella piena autonomia

¹¹ In ragione del richiamo all'art. 51 del D.lgs. 81/2015 operato dall'art. 4 del Decreto 24/2023 sul punto, per quanto riguarda l'individuazione del sindacato destinatario dell'informativa, si ritiene che, ove in azienda esistano rappresentanze sindacali aziendali oppure una rappresentanza sindacale unitaria, l'adempimento vada compiuto verso di queste; mentre, nel caso di imprese prive di tali rappresentanze, dovranno essere informate le corrispondenti organizzazioni territoriali delle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

decisionale e organizzativa di CreationDose.

Al fine di raccogliere in modo efficace le segnalazioni, il Decreto prevede che la Società provveda a comunicare, a tutti i soggetti interessati, i modi e le forme di effettuazione delle stesse.

A tal fine, la Società si impegna a rendere facilmente conoscibili le informazioni relative a: (i) presupposti per effettuare le Segnalazioni; (ii) soggetti legittimati; (iii) oggetto delle Segnalazioni; (iv) canale interno predisposto, sia scritto che orale (e le relative istruzioni circa le modalità di funzionamento dello stesso); (v) procedura che il Segnalante deve seguire per effettuare in maniera corretta una Segnalazione; (vi) soggetto cui è affidata la gestione delle Segnalazioni; (vii) procedura per la gestione della segnalazione; (viii) tutele riconosciute dal Decreto al Segnalante e agli altri soggetti che godono di protezione ai sensi dell'art. 3; (ix) sistema sanzionatorio adottato dalla Società per la violazione delle disposizioni sul *whistleblowing*, mediante la diffusione della presente Policy a tutti i destinatari secondo le modalità ritenute più opportune e mediante la pubblicizzazione sugli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (*i.e.* bacheche).

CreationDose, inoltre, si impegna ad organizzare periodicamente iniziative di comunicazione, formazione e sensibilizzazione del personale sulla tematica del *whistleblowing* e, nello specifico, della presente Policy.

16. SANZIONI

In linea con quanto anticipato ai capitoli 3.3 e 13.2 avuto riguardo alla necessità di scongiurare usi distorti della Segnalazione – che potrebbero, in ipotesi, realizzarsi in caso di utilizzazione della segnalazione per 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 o per diffondere consapevolmente accuse infondate – la Società erogherà le seguenti sanzioni disciplinari:

- sospensione dal lavoro del Segnalante,
- licenziamento del Segnalante,

a seconda della gravità del caso, in relazione a Segnalazioni: (i) manifestamente false, (ii) che risultino esser state effettuate con finalità puramente diffamatorie o caluniose o con l'unico scopo di danneggiare il segnalante, (iii) di natura discriminatoria oppure (iv) poste in essere in modo da palesare evidente strumentalizzazione della Policy per fini personali,

effettuate con dolo e colpa grave, riferibili a circostanze non rispondenti al vero.

In linea con la natura delle condotte sanzionabili in base alle Linee Guida ANAC – che, in relazione alle medesime condotte ha fissato anche specifiche sanzioni pecuniarie – le medesime sanzioni saranno irrogate in caso di accertamento delle seguenti situazioni:

- commissione di atti ritorsivi successivi alla Segnalazione o minaccia di atti ritorsivi o di atti ostativi alla Segnalazione (o relativi tentativi), da parte del soggetto responsabile del fatto oggetto di Segnalazione;
- violazione dell'obbligo di riservatezza da parte del soggetto cui la Segnalazione sia riferita;
- accertata la responsabilità del Segnalante, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Per quanto attiene al Responsabile della gestione della Segnalazione, facendo seguito all'individuazione del medesimo in capo all'ODV, la Società potrà erogare nei confronti del medesimo la sanzione della revoca dell'incarico, in caso di presa conoscenza del mancato avvio e prosecuzione dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, in linea con quanto prescritto dal Decreto e dalla Policy.