



PROCEDURA WHISTLEBLOWING

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

SOCIETA' AGRICOLA SUVIGNANO SRL, con la presente procedura, intende dare attuazione a quanto disposto dal D. Lgs 10 marzo 2023, n. 24, riguardante *“la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle normative nazionali”* c.d. *“disciplina Whistleblowing”*, in vigore dal 30 marzo 2023.

La presente procedura si applica a qualsiasi segnalazione di informazioni sulle violazioni acquisite all’interno del contesto lavorativo¹, qualora lesive dell’interesse pubblico o dell’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, effettuata attraverso l’apposito canale di segnalazione messo a disposizione dalla Società.

Il D.lgs. 24/2023, all’art.2, co.1 lett. a), prevede i seguenti ambiti di applicazione:

1. illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
2. condotte illecite e rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazione dei Modelli di organizzazione e gestione;
3. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativamente ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari; prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza degli alimenti, dei mangimi e della salute e benessere degli animali; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; salute pubblica; tutela della vita privata e protezione dei dati personali; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; protezione dei consumatori; sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
4. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'unione europea (art. 325 TFUE);
5. atti e omissioni riguardanti (art. 26, par. 2 TFUE) la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali nel mercato interno, comprese violazioni delle norme dell'Unione Europea in materia di: concorrenza, aiuti di Stato, imposte sulle società;
6. atti o comportamenti che vanificano oggetto e finalità delle disposizioni UE di cui ai punti 3, 4 e

¹ Da intendersi quale rapporto di lavoro subordinato con l’organizzazione ovvero di prestazione professionale/lavorativa, presente o passato.

5.

Il Decreto non si applica a:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste di carattere personale, che attengono ai rapporti individuali di lavoro/figure gerarchicamente sovraordinate/collegi;
- segnalazioni di violazioni disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali che garantiscono già apposite procedure di segnalazione;
- segnalazioni in materia di sicurezza e difesa, appalti nel settore difesa e sicurezza nazionale.

2. SEGNALANTE

Può effettuare la segnalazione la persona fisica che abbia acquisito le informazioni sulla violazione nell'ambito del contesto lavorativo di SOCIETA' AGRICOLA SUVIGNANO SRL e quindi:

- dipendenti;
- lavoratori autonomi e collaboratori;
- liberi professionisti;
- volontari;
- consulenti;
- azionisti;
- amministratori;
- fornitori di prestazioni a favore di terzi a qualsiasi titolo (a prescindere dalla natura di tali attività) anche in assenza di corrispettivo;
- tirocinanti anche non retribuiti;
- soggetti che esercitano funzioni di amministrazione, di direzione, di controllo, di vigilanza ovvero di rappresentanza, anche se le relative attività sono svolte a titolo di fatto e non di diritto.

Sono, altresì, compresi nella categoria in oggetto tutti quei soggetti che, a qualsiasi titolo, vengono a conoscenza di illeciti nell'ambito del contesto lavorativo della Società ovvero:

- quando il rapporto di lavoro non sia ancora iniziato;
- durante il periodo di prova;
- allo scioglimento del rapporto.

3. CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO

La Società ha previsto un apposito canale di segnalazione interno che il segnalante deve utilizzare per la trasmissione delle informazioni sulle violazioni. Il canale è pubblicato sul sito istituzionale ed è accessibile al seguente link: <https://tenutasuvignano.segnalazioni.net/>.

Il canale garantisce, attraverso strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto e la relativa documentazione.

3.1 CARATTERISTICHE DELLA SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'analisi dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Le informazioni sulle violazioni segnalate devono essere veritiere. Non si considerano tali semplici supposizioni, indiscrezioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio), così come notizie di pubblico dominio, informazioni errate (ad eccezione di errore genuino), palesemente prive di fondamento o fuorvianti ovvero se meramente dannose o offensive. Non è invece necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati e dell'identità dell'autore degli stessi. È utile anche che il segnalante fornisca documenti che possano dare elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Le segnalazioni anonime, ove circostanziate, sono equiparate a segnalazioni ordinarie e in tal caso considerate nell'ambito della presente procedura anche in riferimento alle tutele del segnalante, qualora successivamente identificato, ed agli obblighi di conservazione.

3.2 IL RESPONSABILE DELLA GESTIONE DEL CANALE

Nel rispetto di quanto previsto all'art. 4 comma 2 D. Lgs n. 24/2023 e preso atto dell'attuale struttura e organizzazione societaria, SOCIETA' AGRICOLA SUVIGNANO SRL ha individuato un *Responsabile del Canale* (di seguito anche "*Responsabile*" o "*Responsabile Whistleblowing*"):

- BDO Advisory Services srl, nella persona del Dott. Marco Strafurini,

che è soggetto esterno in possesso di requisiti di autonomia, indipendenza ed elevate competenze professionali, tali da assicurare un'idonea gestione della *Segnalazione*, nel pieno rispetto della riservatezza, protezione dei dati e segretezza delle informazioni.

Il *Responsabile* agisce in via esclusiva per quanto concerne l'acquisizione della segnalazione e l'accesso alla piattaforma.

Spetta, quindi, al *Responsabile* la valutazione sulla sussistenza dei requisiti previsti dal D. Lgs. n. 24/2023.

3.3 FUNZIONAMENTO DEL CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO TRAMITE PIATTAFORMA “WHISTLEBLOWING”

Il canale interno di segnalazione della Società è appoggiato alla piattaforma “Whistleblowing”. La Piattaforma per la gestione delle segnalazioni di illeciti utilizzata da SOCIETA’ AGRICOLA SUVIGNANO SRL consente di effettuare le segnalazioni tramite passaggi semplici ed intuitivi che, grazie ad un sistema criptato, assicura l’assoluta riservatezza rispetto all’identità del *Segnalante* e garantisce che i messaggi e i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente (*Segnalante*) e dal destinatario (*Responsabile Whistleblowing*).

3.3.1 L’INSERIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Per effettuare la segnalazione, il *Segnalante* può accedere alla piattaforma informatica, registrandosi, mediante compilazione dei dati richiesti. In particolare:

- Registrazione: indicando “username” e “password” oppure scegliendo di cliccare su “genera”, tramite il quale il software crea direttamente username casuale (codice alfanumerico);
- E-mail: indirizzo necessario per la conferma della registrazione e per ricevere le notifiche. Non possono essere utilizzati indirizzi PEC e si suggerisce di non utilizzare un indirizzo e-mail aziendale;
- Nome e Cognome: il nominativo non è immediatamente visualizzabile dal *Responsabile*, il quale può richiedere l’identificazione del *Segnalante* nei casi previsti dalla normativa, garantendone la riservatezza e la segretezza dell’informazione;
- Accettazione Termini e Condizioni
- Attivazione account

Per inviare la segnalazione, l’utente può decidere di procedere mediante:

- Segnalazione scritta, seguendo i vari passaggi forniti dalla piattaforma e allegando eventuali documenti di supporto;
- Segnalazione vocale, garantendone la crittografia.

Una volta inviata la segnalazione e nel termine di sette giorni, il *Segnalante* riceverà a mezzo e-mail un avviso di notifica generata dal sistema contenente un “codice identificativo” alfanumerico che utilizzerà, accedendo in piattaforma, per seguire lo stato di avanzamento della segnalazione e fino a conclusione dell’iter della stessa. Sarà cura del *Responsabile* fornire riscontro al *Segnalante* entro il termine dei tre mesi.

3.3.2 GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La segnalazione è notificata al *Responsabile*, mediante ricezione di una e-mail generata dal sistema (piattaforma informatica). Quest'ultimo, attraverso l'utilizzo delle proprie credenziali, accederà in piattaforma per la gestione della segnalazione.

Tutte le segnalazioni pervenute sono oggetto di analisi preliminare da parte del *Responsabile*, mediante l'avvio delle attività istruttorie, finalizzate a verificare la fondatezza della segnalazione e la presenza di elementi circostanziali. Tali attività dovranno essere compiute nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza.

Gli approfondimenti possono essere effettuati anche mediante audizione del *Segnalante*.

Al termine dell'analisi preliminare le situazioni che possono emergere sono le seguenti:

- infondatezza della segnalazione, appurata in quanto priva di elementi sufficientemente circostanziati e utili per qualificarla come “segnalazione Whistleblowing”;
- segnalazione non pertinente, ossia che non rientra nel perimetro di competenza del *Responsabile Whistleblowing*;
- esistenza di elementi di fondatezza e, quindi, l'avvio di approfondimenti specifici.

Quindi, all'esito degli accertamenti condotti, il *Responsabile* può decidere di archiviare la segnalazione, in quanto priva di elementi fondanti, oppure, se constatati profili di illecità, comunicare l'esito dell'accertamento all'organo amministrativo e suggerire di procedere:

- ad inoltrare la segnalazione al responsabile del personale e/o alle strutture competenti per l'adozione dei provvedimenti disciplinari;
- denuncia all'autorità giudiziaria

Il *Responsabile* tiene traccia dell'attività svolta, anche mediante l'archivio reso disponibile dalla piattaforma informatica, e fornisce informazioni al *Segnalante* sullo stato di avanzamento dell'istruttoria e fino a conclusione dell'iter di gestione della segnalazione.

3.4 TRASMISSIONE DELLA SEGNALAZIONE CON ERRONEO DESTINATARIO

Qualora la segnalazione sia trasmessa a un soggetto diverso da quello preposto a riceverla, chi la riceve ha l'obbligo di trasmetterla entro sette giorni al soggetto competente dando notizia della trasmissione alla persona segnalante e garantendo una catena di custodia delle informazioni conforme agli obblighi di riservatezza. La Società adotta sanzioni a livello disciplinare in caso di mancato rispetto dell'obbligo di trasmissione.

Nel caso di involontaria trasmissione della segnalazione a soggetto diverso da quello legittimato a riceverla, il segnalante deve dimostrare la mera negligenza e l'assenza di un interesse personale nella erronea trasmissione.

3.5 CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE SULLA SEGNALAZIONE INTERNA

Le segnalazioni interne e tutta la relativa documentazione allegata ovvero integrata sono conservate, con apposita catena di custodia digitale, per il tempo necessario al trattamento della segnalazione stessa.

In ogni caso, la documentazione è conservata soltanto per un periodo temporale individuato nel massimo di cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. In tutti i casi citati, è necessario che la procedura di conservazione delle segnalazioni interne e della relativa documentazione, sia conforme alle garanzie comunitarie e nazionali sul trattamento dei dati personali nonché alle predisposte misure sul diritto di riservatezza.

3.6 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Le informazioni sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni sono espone nei luoghi di lavoro presso la sede - Str. Monteroni Vescovado, 2759/E – 53014 Monteroni d'Arbia (SI) – ITALY e rese note alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con la Società attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società nella sezione “Trasparenza”.

La Società attiva il proprio canale di segnalazione interna sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali.

4. SEGNALAZIONE ESTERNA

Al ricorrere delle seguenti condizioni, il segnalante potrà procedere con una segnalazione ad ANAC tramite canale esterno:

- nel caso in cui nel contesto lavorativo di riferimento, l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria ovvero il canale stesso non è stato attivato oppure non è conforme ai requisiti normativamente previsti;
- quando il segnalante ha già inoltrato una segnalazione interna ancorché essa non ha avuto seguito;
- se il segnalante ha fondato motivo di ritenere che inoltrando una segnalazione interna, alla stessa non è dato efficace seguito ovvero che la stessa, di per sé, determinerà una ritorsione nei suoi confronti;
- nel caso in cui il segnalante ha un fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

L'organismo esterno legittimato a ricevere le segnalazioni esterne è l'ANAC secondo le modalità e le procedure opportunamente adottate ([Whistleblowing - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)).

5. DIVULGAZIONE PUBBLICA

In via residuale e subordinata, il segnalante potrà procedere con una divulgazione pubblica nei seguenti casi:

- quando ha già previamente effettuato una segnalazione interna ovvero esterna, ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna senza aver ricevuto riscontro nei termini previsti;
- nel caso in cui ha fondato motivo di ritenere che la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- quando ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna comporta il rischio di ritorsioni ovvero può non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possono essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi è fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione può essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

6. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

Tutte le segnalazioni ed i relativi allegati non sono utilizzati oltre il tempo necessario per darne seguito. È previsto che l'identità del segnalante unitamente a qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non siano rivelate senza il consenso espresso del segnalante stesso a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32, paragrafo 4 del Regolamento (UE) 2016/679 e dell'art. 2-*quaterdecies* del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

La Società tutela l'identità delle persone coinvolte, dei facilitatori e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

Le circostanze di mitigazione della tutela del diritto alla riservatezza comprendono:

- nell'ambito di un procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p.: è imposto l'obbligo di segretezza degli atti delle indagini preliminari sino al momento in cui l'indagato non abbia il diritto ad averne conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura di tale fase;
- nell'ambito del procedimento stabilito presso la Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, 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 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 del segnalante a rivelare la propria identità;

- nei casi di procedimento disciplinare avviato nei confronti del presunto autore della condotta segnalata, sarà dato avviso in forma scritta al segnalante delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione sarà indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Poste la vigenza delle mitigazioni appena elencate, il soggetto coinvolto, su sua istanza, è sentito anche attraverso un procedimento cartolare mediante l'acquisizione di osservazioni scritte e di documenti.

Tra gli obblighi di riservatezza si comprendono:

- la sottrazione della segnalazione e della documentazione ad essa allegata al diritto di accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della l. n. 241/1990 e all'accesso civico generalizzato di cui agli artt. 5 e ss. del d.lgs. n. 33/2013;
- le amministrazioni ed enti coinvolti nella gestione delle segnalazioni garantiscono la riservatezza durante tutte le fasi del procedimento di segnalazione, ivi compreso l'eventuale trasferimento delle segnalazioni ad altre autorità competenti.

7. TUTELA DEI DATI PERSONALI

Ogni trattamento dei dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, è effettuato a norma:

- del Regolamento (UE) 2016/679;
- del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii.

La comunicazione dei dati personali da parte di istituzioni, di organi o degli organismi dell'Unione Europea è effettuata in conformità del Regolamento (UE) 2018/1725.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dal titolare, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679, fornendo preliminarmente le idonee informazioni ai soggetti segnalanti e alle persone coinvolte nonché adottando misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

8. MISURE DI PROTEZIONE E SOSTEGNO

Sono previste adeguate misure per proteggere i segnalanti dalle ritorsioni dirette e dalle ritorsioni indirette. Le misure di protezione si applicano se al momento della segnalazione la persona segnalante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere (cfr. paragrafo 7.3), rientrassero nell'ambito oggettivo e sia stata rispettata la procedura di segnalazione.

In caso di diffamazione o di calunnia, accertata con condanna anche di primo grado, le tutele non sono garantite.

Le misure di protezione si applicano anche:

- ai facilitatori (persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno dello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante/denunciante che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante/denunciante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della persona segnalante/denunciante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

8.1 DIVIETO DI RITORSIONE

I soggetti segnalanti non possono subire alcuna ritorsione. A titolo informativo e non esaustivo si considerano “ritorsioni”:

- il licenziamento, la sospensione o misure equipollenti;
- 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 di accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative non adeguatamente motivate;
- l'adozione di misure disciplinari o di altre sanzioni (anche pecuniarie);
- la coercizione;
- l'intimidazione;
- le molestie;
- l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole immotivato;
- 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,
- 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 di un contratto di fornitura di beni o servizi;
- l’annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici ovvero medici.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli.

Nell’ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi ovvero in caso di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l’accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti dei soli soggetti segnalanti, si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione. L’onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione è del soggetto che ha posto in essere gli atti ritorsivi.

I segnalanti possono comunicare all’ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito, sia quelle tentate o prospettate.

L’ANAC informa l’Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

8.2 MISURE DI SOSTEGNO

Il segnalante potrà rivolgersi a enti del Terzo settore presenti nell’elenco pubblicato sul sito ANAC. Si tratta di enti che esercitano attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (*“promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata; promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi e i gruppi di acquisto solidale”*) e che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

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.

8.3 LIMITAZIONE DI RESPONSABILITÀ DEL SEGNALANTE

È prevista l’assenza di responsabilità (anche di natura civile o amministrativa) per chi riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall’obbligo di segreto,
- relative alla tutela del diritto d’autore,

- delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali,
- che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se, 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 è stata effettuata in coerenza con le condizioni per la protezione.

Inoltre, tra le misure di protezione, si evidenziano:

- i diritti a effettuare una segnalazione e le relative tutele non possono essere limitati in modo pattizio a livello contrattuale;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità, anche civile e amministrativa, per l'acquisizione o l'accesso alle informazioni sulle violazioni, salva l'ipotesi in cui la condotta costituisca reato;
- l'esclusione di ogni altra responsabilità con riguardo a comportamenti, atti, omissioni posti in essere se collegati alla segnalazione e strettamente necessari a rivelare la violazione o, comunque, non collegate alla segnalazione.

9. REGIME SANZIONATORIO

Per le sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti, si rimanda al sistema disciplinare adottato.