PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI CONFORME ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 10 marzo 2023, n. 24 (WHISTLEBLOWING)

Revisione n. 00	Approvata dal C.d.A.	in data 24.11.2023
Revisione n. 01	Approvata dal C.d.A.	in data 24.03.2026

INDICE

1. DEFINIZIONI ED ACRONIMI 3

2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA 4

3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 5

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI 6

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI 7

5.1 CONTENUTO MINIMO DELLA SEGNALAZIONE 7

6. EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE 8

7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER 11

7.1 RISERVATEZZA DELL'IDENTITÀ DEL WHISTLEBLOWER 12

7.2 DIVIETO DI "*RETALIATION*" 12

8. SISTEMA SANZIONATORIO 14

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE 15

10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA 15

11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA 16

1. DEFINIZIONI ED ACRONIMI

"**ANAC**": Autorità Nazionale Anticorruzione.

"**POLI.DESIGN**" e/o la "**Società**": SOCIETÀ CONSORTILE A RESPONSABILITÀ LIMITATA PER LA RICERCA APPLICATA, LA FORMAZIONE CONTINUA E LA VALORIZZAZIONE DEL DESIGN - in forma abbreviata POLI.DESIGN Società Consortile a Responsabilità limitata;

"**Codice Etico**": il Codice Etico di POLI.DESIGN;

"**Contesto lavorativo**": le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui agli articoli 4 e 7.2, lett. c) della Procedura, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione;

"**Decreto 231**": il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni;

"**Legge Whistleblowing**": il D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24;

"**Modello 231**": il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto 231, adottato da POLI.DESIGN;

"Normativa sulla Privacy": il Regolamento (UE) 2016/679 ed il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196;

"**Organismo di Vigilanza" o "ODV**": l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Decreto 231/2001;

"**Persona coinvolta**": la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata;

"**Procedura**": la presente procedura;

"**Ritorsione**": qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione 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;

"**Segnalazione/i**": comunicazione di violazioni secondo le definizioni di cui alla presente procedura;

"**Segnalante**" e/o "**Whistleblower**": la persona fisica, tra quelle indicate all'articolo 4 della presente Procedura, che effettua la segnalazione;

"**Seguito**": l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;

"**Violazione/i**": comportamenti, atti e omissioni aventi ad oggetto le materie indicate all'art. 5 della presente Procedura.

2. DESCRIZIONE DELLA PROCEDURA

La Procedura ha lo scopo di regolamentare e disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni di cui al successivo articolo 5, che ledono l'integrità di POLI.DESIGN, di cui i soggetti di seguito individuati siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative tutte le misure atte a far fronte alle violazioni, oggetto di segnalazione e, conseguentemente, ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura recepisce quanto previsto dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*".

L'obiettivo che questo strumento si propone è infatti quello di prevenire la realizzazione di irregolarità all'interno dell'organizzazione intercettando per tempo comportamenti difformi, al fine di porvi rimedio, ma anche quello di coinvolgere i vertici aziendali, i dipendenti e chiunque sia in relazione d'interessi con POLI.DESIGN in un'attività di contrasto alla non *compliance*, attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

A tal scopo, la Procedura intende, in conformità alla Legge Whistleblowing, definire i seguenti aspetti operativi:

- Identificazione dei soggetti che possono effettuare le segnalazioni;
- Identificazione dell'oggetto delle segnalazioni e del relativo contenuto minimo;
- Individuazione dei canali di segnalazione;
- Individuazione del destinatario delle segnalazioni;
- Indicazione delle modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- Previsione delle modalità di gestione delle segnalazioni;
- Previsione delle forme di tutela per il segnalante.

3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con il termine *"whistleblowing"* si intende l'istituto giuridico volto, da un lato, a disciplinare le modalità di segnalazione di condotte illecite nell'ambito di un determinato contesto (quale quello lavorativo) e, dall'altro, a tutelare il soggetto segnalante da possibili ritorsioni.

La Legge Whistleblowing ha recepito nell'ordinamento giuridico italiano la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, introducendo un istituto "generalizzato" per la segnalazione di violazioni di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato le persone di cui all'art. 3 della Legge Whistleblowing.

Tale normativa si pone in sostituzione con conseguente abrogazione delle precedenti discipline previste dall'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dall'articolo 3 della legge 30 novembre 2017, n. 179 e dall'articolo 6, commi 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, le quali, rispettivamente in ambito pubblico e privato, limitavano l'oggetto delle segnalazioni ad irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività di un ente nella misura in cui tali irregolarità costituissero episodi di cd. *Maladministration* (in particolare nel settore pubblico) o di violazioni del modello organizzativo e/o del codice etico, nonché circoscrivevano le categorie dei segnalanti e gli stessi canali di segnalazione.

La Legge Whistleblowing amplia l'oggetto delle segnalazioni, estende la platea dei soggetti segnalanti a cui si applicano le tutele ivi previste, individua i canali di segnalazione, dettaglia le

modalità di gestione delle segnalazioni, regolamenta l'identificazione del destinatario delle segnalazioni, prevede un regime sanzionatorio specifico, che punisce, *inter alia*, gli enti che non si dotano di un sistema di segnalazioni "*compliant*" con la relativa regolamentazione.

Per le società che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato inferiore a 50, è previso un regime di applicazione circoscritto.

4. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono essere effettuate dalle seguenti persone:

- i dipendenti di POLI.DESIGN, anche durante il periodo di prova;
- i lavoratori autonomi, gli imprenditori individuali, i collaboratori con cui POLI.DESIGN intrattiene rapporti di prestazione di servizi, di realizzazione di opere, di fornitura di beni;
- i titolari di un rapporto di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, secondo le leggi pro tempore vigenti, che svolgono la propria attività lavorativa presso POLI.DESIGN;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso entità giuridiche, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di POLI.DESIGN;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività a favore di POLI.DESIGN;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che prestano la propria attività presso POLI.DESIGN;
- i rappresentanti dei soci di POLI.DESIGN;
- gli amministratori, i sindaci, la società di revisione di POLI.DESIGN, ovvero qualsivoglia persona con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza esercitate in via di mero fatto presso POLI.DESIGN.

Inoltre, la segnalazione può essere effettuata anche:

a) quando il rapporto giuridico con la Società non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
b) successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro con POLI.DESIGN, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

5. OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI

Le segnalazioni possono avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità di POLI.DESIGN, di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo della Società, consistenti in **condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o inosservanza del Modello 231, del Codice Etico, delle policy, delle procedure adottate dalla Società e violazioni delle misure restrittive dell'Unione europea di cui al capo I-bis, del titolo I, del libro II del codice penale, nonché' dell'articolo 12, comma 1-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286**

Le segnalazioni possono riguardare anche fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in POLI.DESIGN, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Non sono oggetto della presente Procedura, le seguenti segnalazioni, rispetto alle quali non trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge sul Whistleblowing:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del segnalante, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (quali, ad esempio, doglianze di carattere personale del segnalante, un dissidio tra due dipendenti o rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, ovvero una situazione di dubbio riguardo alle proprie prospettive di crescita lavorativa e, più in generale, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, ecc).

I temi di cui al punto precedente non dovranno essere segnalate tramite i canali di seguito descritti. Per quanto riguarda tali situazioni, queste potranno, ovviamente, essere discusse e affrontate tramite gli altri canali disponibili (ad esempio, colloqui con il superiore gerarchico).

Si precisa che eventuali segnalazioni che non riguardino aspetti rientranti in alcuna delle categorie sopra indicate non verranno considerate.

5.1 Contenuto minimo della segnalazione

Per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito, è indispensabile che la segnalazione contenga quantomeno i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione espressa che la segnalazione si riferisce a POLI.DESIGN;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona coinvolta;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni effettuate tramite le modalità previste di seguito (in particolare la segnalazione interna), ma prive di qualsiasi elemento che consenta di identificare il loro autore (*i.e.* segnalazioni anonime) verranno prese in considerazione a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

È, in ogni caso, **vietato**:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

6. EFFETTUAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

a) Destinatario della segnalazione

Il Destinatario della segnalazione è l'Organismo di Vigilanza di POLI.DESIGN (il "Gestore del canale").

b) Canali della segnalazione

I canali per effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

i) Comunicazione scritta

- **Posta ordinaria**: da inviarsi al seguente indirizzo: PGO S.r.l. c/o Carnelutti Law Firm – Corso Venezia 54, Milano, 20121. In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del Gestore del Canale, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; 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 "Strettamente confidenziale. Riservata al Gestore del Canale - whistleblowing", al fine di garantire la massima riservatezza; in caso di utilizzo di tale canale, il Segnalante dovrà indicare nella comunicazione un indirizzo / email al quale il Gestore del Canale potrà dare prova della ricezione della Segnalazione e fornire il relativo riscontro ai sensi dell'art. 5 della Legge Whistleblowing, come di seguito indicato. Ove non fosse indicato alcun indirizzo / email, il Gestore del Canale esaminerà la Segnalazione, in presenza dei presupposti di cui al precedente articolo 5 della Procedura, senza alcun obbligo di prova della ricezione e di obbligo di riscontro previsti dalla Legge Whistleblowing.

- **Portale on-line:**
  https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/poli-design
  Il portale è gestito nel rispetto della riservatezza da un soggetto terzo ed indipendente dalla Società. Il Segnalante deve indicare che trattasi di segnalazione relativa alla Società.

ii) Comunicazione orale

- **Incontro diretto**: il segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere un incontro diretto al Gestore del canale, a cui effettuare la segnalazione in forma orale, a condizione che indichi nella richiesta un recapito telefonico a cui poter essere contattato. L'incontro sarà fissato entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della richiesta.

La comunicazione della segnalazione in via orale, previo consenso del segnalante, è documentata a cura del Gestore del canale mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

c) Gestione della segnalazione ed esito della fase istruttoria

A seguito della segnalazione, il Gestore del canale:

- rilascia al segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione, ove ciò sia possibile in conformità alle indicazioni di cui sopra;
- rilascia al segnalante l'informativa sul trattamento dei dati personali (secondo il documento Allegato);
- mantiene le interlocuzioni con il segnalante e può richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni; le interlocuzioni e le integrazioni possono avvenire, su richiesta del segnalante, mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;
- dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione ("riscontro") entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Resta inteso che la prova della ricezione ed il riscontro non trovano applicazione, in caso di segnalazione anonima o di omessa indicazione di un indirizzo da parte del segnalante.

Ai fini della fase istruttoria, il Gestore del canale potrà avvalersi anche del supporto e della collaborazione delle competenti strutture. Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal Gestore del canale. In tal caso al consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria.

La segnalazione sarà considerata fondata laddove sia intrinsecamente verosimile, supportata da evidenze documentali ovvero da altri riscontri probatori (quale, ad esempio, il riferimento preciso ad altri soggetti che possano confermarla).

La fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione deve, in ogni caso, essere valutata, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, dal Gestore del canale, il quale effettua ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati.

Al termine della fase istruttoria il Gestore del canale, oltre a fornire riscontro al segnalante, comunica l'esito anche ai soggetti aziendali deputati ad adottare gli opportuni provvedimenti in merito, ovvero:

- all'Amministratore Delegato, al Responsabile HR, al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un dipendente, un collaboratore di POLI.DESIGN;
- all'Amministratore Delegato, al Responsabile della struttura con cui si relazione l'autore della violazione accertata, qualora l'autore sia un fornitore, un consulente di POLI.DESIGN;
- all'Amministratore Delegato, in tutti gli altri casi, ovvero al Presidente o un altro consigliere, qualora la segnalazione riguardi l'Amministratore Delegato.

Ad integrazione di quanto sopra, l'esito della fase istruttoria della segnalazione potrebbe essere comunicato al Consiglio di Amministrazione della Società e alle strutture competenti affinché adottino gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela di POLI.DESIGN.

Ove ai fini dell'istruttoria, è necessario rilevare l'identità del segnalante, si applicano le disposizioni di cui al successivo articolo 7.1.

7. FORME DI TUTELA PER IL WHISTLEBLOWER

Il sistema di segnalazione delle violazioni adottato da POLI.DESIGN assicura la riservatezza e la protezione dei dati personali del soggetto che effettua la segnalazione.

POLI.DESIGN adotta, inoltre, tutte le misure necessarie a garantire la piena tutela del segnalante contro possibili condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali, che siano conseguenti alla segnalazione.

7.1 Riservatezza dell'identità del whistleblower

L'identità del whistleblower e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso dello stesso whistleblower, a persone diverse dal Gestore del canale, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi della normativa sulla Privacy.

Inoltre, a tutela del segnalante, si fa presente che:

- nell'ambito del procedimento penale, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. "Obbligo del segreto";
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona 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 della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

7.2 Divieto di "*retaliation*"

a) Atti di ritorsione vietati

POLI.DESIGN prevede il divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria nei confronti del whistleblower; in dettaglio **costituiscono ritorsioni**, a seguito dell'effettuazione della segnalazione:

- 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.

Gli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione sono nulli. Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

Le ritorsioni subite possono essere comunicate all'ANAC, avvalendosi degli strumenti previsti sul sito www.anticorruzione.it; in tal caso ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

b) Condizioni per la tutela del segnalante

La tutela contro gli atti di ritorsione di cui al punto precedente si applica in presenza delle seguenti condizioni:

- al momento della segnalazione, il segnalante o denunciante aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo di applicazione della presente normativa;

- la segnalazione è stata effettuata nel rispetto delle modalità previste dalla presente Procedura all'articolo 6.

La tutela è prevista anche nei casi di segnalazione anonima, se il segnalante è stato successivamente identificato e ha subito ritorsioni, nonché nei casi di segnalazione presentata alle istituzioni, agli organi e agli organismi competenti dell'Unione europea, in conformità alle previsioni della presente normativa.

La tutela non è garantita e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, (i) la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero (ii) la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

c) Altri soggetti a cui si applica la tutela

La tutela di cui alle lettere precedenti si applica anche ai seguenti soggetti:

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

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle previsioni contenute nei sopra riportati paragrafi potrà attivare il procedimento sanzionatorio: in particolare, sono passibili di sanzione:

(i) il whistleblower che abbia effettuato segnalazioni con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il segnalato o altri soggetti interessati dalla segnalazione;

(ii) il soggetto che abbia violato la riservatezza del segnalante;

(iii) il soggetto che si sia reso responsabile di atti di *"retaliation"*;

(iv) il soggetto che abbia ostacolato o tentato di ostacolare la segnalazione.

Per il relativo trattamento sanzionatorio si rimanda a quanto previsto dal Modello 231 al capitolo 7.

I comportamenti di cui sopra possono essere accertati anche da ANAC, che irroga le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie:

- per il comportamento di cui al punto (i), sanzioni da € 500,00 ad € 2.500,00, salvo che la persona segnalante sia stata condannata in sede penale, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- per i comportamenti di cui ai punti (ii), (iii), (iv), sanzioni da € 10.000,00 ad € 50.000,00.

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al precedente articolo 7.1.

A tali fini il Gestore del canale ha istituito apposito archivio informatico e cartaceo, per quanto occorra necessario.

Gli eventuali dati personali contenuti nella segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali.

10. DISPONIBILITA' DELLA PROCEDURA

La presente procedura, in formato elettronico o cartaceo, è disponibile nei seguenti luoghi fisici e telematici:

- Sito internet all'indirizzo [https://www.polidesign.net/it/segnalazione-di-illecito-whistleblowing/?highlight=segnalazione+di+illecito+-+whistleblower];
- Rete intranet aziendale all'indirizzo [\\srv001\POLI.design Documentazione Aziendale];
- Bacheca aziendale;

11. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente procedura è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è soggetta a periodico aggiornamento.