



Procedura Whistleblowing

Rev. 01
Data adozione:
18 dicembre 2023

WHISTLEBLOWING POLICY

**Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità ai
sensi del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023**

VALSOIA S.P.A.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DI ILLECITI E IRREGOLARITÀ AI SENSI DEL D.LGS. 24 DEL 10 MARZO 2023

1. FONTE NORMATIVA E NATURA DELL' ISTITUTO

La presente *policy* è adottata da Valsoia S.p.A. (di seguito "**Valsoia**"), in ottemperanza a quanto stabilito dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante "*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" (di seguito "**Decreto Whistleblowing**").

La presente procedura è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Valsoia in data 18 dicembre 2023, unitamente all'identificazione dei ruoli organizzativi coinvolti nel processo di gestione delle segnalazioni di whistleblowing e alle relative responsabilità.

La presente procedura costituisce altresì parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Valsoia S.p.A. (di seguito il "**Modello**") ed è stata predisposta in conformità a quanto previsto dal comma 2-bis dell'art. 6 del D.Lgs. 231 del 2001 (di seguito "**Decreto 231**"), come da ultimo sostituito dall' art. 24, comma 5, Decreto Whistleblowing.

Nel redigere la presente *policy*, sono state in particolare recepite le disposizioni del Decreto Whistleblowing, ivi comprese le previsioni riguardanti:

- la necessaria predisposizione di almeno un canale di segnalazione interna che consenta ai soggetti segnalanti di presentare le segnalazioni garantendo loro la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- le condizioni che devono sussistere per poter effettuare una segnalazione esterna;
- le tutele riservate al soggetto segnalante;
- gli obblighi imposti a enti e società in termini di divieto di atti ritorsivi e non discriminazione dei segnalanti e tutela della riservatezza degli stessi;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione;
- la necessità di prevedere nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del Decreto 231 sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1 dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing.

2. DEFINIZIONI

(A) WHISTLEBLOWING

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del Decreto Whistleblowing e come risultante dalle Linee Guida ANAC approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 con il termine "**whistleblowing**" (di seguito la "**Segnalazione**") si intende **l'informazione, 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 a occultarle, di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.**¹

(B) I DESTINATARI DELLA WHISTLEBLOWING POLICY: I WHISTLEBLOWER

Dal combinato disposto dell'art. 1 e dell'art. 2 del Decreto Whistleblowing emerge che con l'espressione **whistleblower** (di seguito il "**Segnalante**" o i "**Segnalanti**" se plurale) - nella presente *policy* - si fa riferimento al soggetto che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo.

¹ In conformità a quanto previsto dalle 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" (ci si riferisce ad esempio a consulenti, collaboratori, volontario o tirocinanti, ecc.)

Con specifico riferimento al settore privato, in conformità a quanto previsto dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing, rientrano tra i possibili Segnalanti:

- **i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato**, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- **i lavoratori autonomi**, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato;
- **i lavoratori o i collaboratori**, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore privato che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- **i liberi professionisti e i consulenti** che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- **i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti**, che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato;
- **gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza**, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

* . * . *

La norma prevede altresì che la tutela delle persone Segnalanti di cui sopra si applichi anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico di cui al comma 3 non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

3. FINALITÀ DELLA WHISTLEBLOWING POLICY

Il fine ultimo della presente procedura è quello di contrastare e prevenire la commissione di fenomeni illeciti da parte del personale di Valsoia e dei soggetti che, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, si interfacciano con la Società.

A tale scopo, Valsoia intende incentivare l'emersione delle condotte pregiudizievoli di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, nonché garantire al Segnalante forme di tutela conformi a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Alla luce delle predette considerazioni, la presente Whistleblowing Policy disciplina analiticamente:

- l'oggetto e il contenuto della Segnalazione;
- i destinatari della Segnalazione;
- le modalità di Segnalazione;
- la gestione della Segnalazione;
- le tutele previste per il Segnalante;
- le sanzioni pecuniarie e le sanzioni disciplinari applicabili.

4. OGGETTO, CONTENUTO E CRITERI DI AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

4.1. OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni possono avere come **oggetto** le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, riguardanti nel dettaglio:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;

- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società, così come indicati nel Decreto Whistleblowing;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione europea.

di cui il Segnalante sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e quelle che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

* . * . *

Nel campo di applicazione della procedura non sono invece ricomprese le fattispecie escluse dalla Legge sul Whistleblowing, tra cui:

- a) contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- c) segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

4.2 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE – CRITERI DI AMMISSIBILITÀ

Al fine di consentire la valutazione delle informazioni segnalate da parte dei soggetti competenti a riceverle gestirle, è necessario che le stesse siano il più possibile **circostanziate**.

Affinché una Segnalazione venga ritenuta **ammissibile**, è necessario che risultino chiaramente i seguenti elementi essenziali:

1. i **dati identificativi** della persona segnalante (nome, cognome, codice fiscale), nonché un recapito a cui comunicare i successivi aggiornamenti;
2. le **circostanze di tempo e di luogo** in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione (descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, specificando i dettagli relativi alle notizie circostanziali e ove presenti anche le modalità con cui è venuto a conoscenza dei fatti segnalati);
3. le **generalità** o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Si precisa che è altresì utile **allegare documenti** che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

È in ogni caso indispensabile che gli elementi indicati siano conosciuti direttamente dal Segnalante e non riportati o riferiti da altri soggetti.

Al fine di agevolare la Segnalazione, la piattaforma messa a disposizione da Valsoia guiderà il Segnalante in ogni fase della Segnalazione e, al fine di circostanziare al meglio la stessa, verrà richiesto di compilare molteplici sezioni atte a soddisfare i predetti criteri di ammissibilità.

* . * . *

Valsoia non accetta segnalazioni anonime.

5. MODALITA' DI SEGNALAZIONE

In conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, la Società ha attivato il canale di segnalazione interna "My Whistleblowing" che, consente la trasmissione della Segnalazione **in forma scritta** e garantisce (anche mediante strumenti di crittografia) la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta, e delle persone comunque menzionate nella Segnalazione e della relativa documentazione:

La piattaforma è accessibile dal sito web di Valsoia, all'indirizzo: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Valsoia>

Tutte le predette modalità di Segnalazione sono idonee a garantire la riservatezza del Segnalante in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

* . * . *

Valsoia si riserva inoltre la facoltà di modificare i canali già istituiti ovvero di introdurre nuovi canali in base agli esiti e valutazioni della prima prassi applicativa della presente edizione della Whistleblowing Policy all'interno dell'azienda, nonché in base agli orientamenti e *trend* che si formeranno in materia.

6. DESTINATARIO DELLA SEGNALAZIONE

Valsoia ha individuato quale destinatario delle Segnalazioni l'Ufficio Affari Legali della Società (di seguito il "**Destinatario delle Segnalazioni**"), il quale è stato debitamente formato sui contenuti del Decreto Whistleblowing e sui contenuti della Whistleblowing Policy.

7. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

A fronte della ricezione di una Segnalazione, mantenendo l'assoluto riserbo sull'identità del Segnalante, il Destinatario della Segnalazione provvederà alla valutazione preliminare, all'istruttoria e accertamento delle informazioni ricevute, conducendo le opportune indagini e verifiche, che comportano, tra l'altro, le seguenti attività:

a. Ricezione della segnalazione, riscontro al segnalante e valutazione preliminare

A seguito della ricezione della Segnalazione mediante la piattaforma My Whistleblowing, il Destinatario della Segnalazione fornirà – entro 7 (sette) giorni dal ricevimento della stessa un avviso di ricevimento.

L'analisi preliminare ha lo scopo di verificare la fondatezza della Segnalazione ricevuta, nonché la sussistenza dei presupposti soggettivi e oggettivi della medesima. A seguito di tali analisi, il Destinatario della Segnalazione potrà:

- procedere all'archiviazione immediata, laddove rilevi la ritenga non ammissibile in ragione di quanto previsto dal Decreto Whistleblowing (ad esempio, per il non soddisfacimento dei criteri di ammissibilità, se la segnalazione viene effettuata informa anonima, o se il contenuto della Segnalazione è generico e tale da non consentire la comprensione dei fatti);
- richiedere, se possibile, ulteriori informazioni al Segnalante, laddove la segnalazione non sia ben circostanziata ma ritenuta meritevole di ulteriori verifiche. Nel caso in cui non sia possibile raccogliere informazioni sufficienti a circostanziare la segnalazione e avviare l'indagine questa viene archiviata;
- procedere con le ulteriori fasi dell'istruttoria, in caso la segnalazione appaia circostanziata con elementi di fatto precisi e concordanti.

In questo caso, il Destinatario della Segnalazione coinvolgerà tempestivamente l'Organismo di Vigilanza al fine di valutare (in sessione congiunta) se la Segnalazione ricevuta è rilevante anche ai fini del Decreto 231: se così fosse la segnalazione verrà quindi trattata con il supporto dell'Organismo di Vigilanza e in conformità a quanto previsto da Modello di Valsoia.

c. Gestione della segnalazione: attività istruttoria e comunicazione dell'esito delle attività di verifica

Qualora dall'analisi preliminare la Segnalazione risulti pertinente e vi siano sufficienti elementi per ritenere la stessa, in tutto o in parte, fondata, verranno avviate attività di analisi e verifica più dettagliate.

Resta inteso che - qualora la Segnalazione riguardi la violazione del Modello o la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto 231 - la stessa verrà gestita dal Destinatario della Segnalazione di concerto con l'Organismo di Vigilanza, i quali opereranno in sinergia nelle attività di indagine e analisi dei fatti segnalati.

Si precisa inoltre che qualora la Segnalazione riguardi uno dei componenti dell'Ufficio Affari Legali (ovvero un componente dell'Organismo di Vigilanza) la stessa verrà trattata senza il coinvolgimento della persona segnalata.

Nell'ambito delle attività di verifica – e fermo restando l'obbligo di riservatezza – il Destinatario della Segnalazione potrà effettuare ogni attività di verifica ritenuta opportuna, ivi inclusa, a titolo meramente esemplificativo:

- il potere di accedere alla documentazione necessaria od opportuna;
- il potere di richiedere informazioni e documentazione integrative;
- il potere di intervistare il Segnalante e ogni altro soggetto che possa riferire sui fatti segnalati;
- il potere di programmare, in via autonoma e senza ingerenza alcuna, le proprie attività.

Inoltre, il Destinatario della Segnalazione (e l'Organismo di Vigilanza nei casi previsti), potrà avvalersi - in aggiunta al supporto e alla **collaborazione di altre risorse aziendali** - dell'**ausilio di esperti, periti, consulenti esterni** (quali ad esempio avvocati penalisti, commercialisti e altri professionisti, nonché interfacciarsi con organi di controllo esterni.

* . * . *

Nello svolgimento dell'attività istruttoria e gestione della segnalazione, il Destinatario della Segnalazione:

- mantiene interlocuzioni con il Segnalante, chiedendo a quest'ultimo eventuali integrazioni mediante la piattaforma;
- fornisce diligente seguito alla Segnalazione ricevuta;
- fornisce riscontro al Segnalante **entro 3 (tre) mesi** dalla data di avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla data di scadenza del termine dei sette giorni dalla presentazione della segnalazione. In particolare, verrà alternativamente comunicato al Segnalante:
 - a) l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
 - b) l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
 - c) l'attività svolta sino al momento della comunicazione, gli esiti delle indagini e le ulteriori valutazioni svolte dalle funzioni coinvolte.

8. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

8.1. MISURE DI PROTEZIONE A TUTELA DEL SEGNALANTE

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, resta impregiudicata la responsabilità penale del Segnalante qualora una Segnalazione integri il reato di calunnia o di diffamazione o altre fattispecie di reato e salvi i casi di non punibilità di cui al Decreto Whistleblowing richiamati nel presente Par. 8.1. e al Par. 8.2.

In particolare, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing **sono previste in favore del Segnalante le seguenti misure**:

- divieto di ritorsione² in ragione di una Segnalazione;
- misure di sostegno, che consistono in informazioni, assistenza, consulenza a titolo gratuito da parte di enti del terzo settore indicati in un elenco disponibile sul sito dell'ANAC in merito alle modalità di segnalazione e alle previsioni normative in favore del Segnalante e della persona coinvolta nella segnalazione;
- protezione dalle ritorsioni, che comprende:
 - la possibilità di comunicare all'ANAC le ritorsioni che si ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione;
 - la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria;

² In particolare, **per ritorsioni** si intendono le fattispecie previste dall'art. 17 del Decreto Whistleblowing, tra cui le seguenti fattispecie, che si riportano a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- a. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b. il mutamento di funzioni;
- c. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- d. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- e. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi.

- limitazioni di responsabilità in caso di rivelazione (o diffusione) di violazioni coperte da obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali oppure di informazioni sulle violazioni che offendano la reputazione della persona coinvolta o denunciata, se
 - o al momento della rivelazione (o diffusione) vi fossero fondati motivi per ritenere che la stessa fosse necessaria per svelare la violazione; e
 - o sussistessero le condizioni di cui al successivo paragrafo 7.2;
- limitazioni di responsabilità, salvo che il fatto costituisca reato, per l'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse;
- sanzioni nei confronti di chi ponga in essere atti ritorsivi (come meglio illustrate al paragrafo 9 della presente procedura).

* . * . *

Le medesime forme di tutela sono altresì previste in favore dei c.d. Soggetti Collegati, per tali intendendosi:

- (i) i facilitatori, vale a dire persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di effettuazione della Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata (si tratta di soggetti che avendo un legame qualificato con il Segnalante potrebbero subire ritorsioni in ragione di detta connessione);
- (ii) le persone del medesimo contesto lavorativo della persona Segnalante e che sono legate alla stessa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- (iii) i colleghi di lavoro della persona Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con il Segnalante un rapporto abituale e corrente;
- (iv) enti di proprietà della persona Segnalante o per i quali la stessa lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo.

8.2. CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE MISURE DI PROTEZIONE

Le misure di protezione sopra elencate si applicano al Segnalante e ai Soggetti Collegati a condizione che:

- a. al momento della Segnalazione, il Segnalante avesse fondato motivo di ritenere che le informazioni fornite fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- b. la Segnalazione è stata effettuata in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

9. OBBLIGHI DI RISERVATEZZA RELATIVI ALL'IDENTITÀ' DEL SEGNALANTE e TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NELLA GESTIONE DEL CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Fatti salvi gli ulteriori obblighi di riservatezza previsti dal Decreto Whistleblowing, l'identità del Segnalante e ogni altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, le quali sono state espressamente autorizzate a trattare tali dati in conformità a quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia di tutela del trattamento dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali nella gestione del canale di segnalazione interno e delle Segnalazioni ricevute deve essere effettuato a norma delle previsioni del Decreto Whistleblowing, nonché del GDPR e del Codice Privacy.

In particolare, Valsoia ha definito il proprio modello di ricevimento e gestione delle Segnalazioni interne, individuando misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione di impatto sulla protezione dei dati, ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

10. SANZIONI PECUNIARIE E SANZIONI DISCIPLINARI

Ai sensi dell'art. 21 del Decreto Whistleblowing, fermo restando gli altri profili di responsabilità:

chiunque si renda responsabile di una delle seguenti condotte:

- o compimento di atti di ritorsione ai danni del Segnalante o delle Persone Collegate in relazione a Segnalazioni;
- o ostacolo o tentato ostacolo all'effettuazione della Segnalazione;

- violazione degli obblighi di riservatezza previsti dalla Procedura e dal Decreto Whistleblowing;
- mancata istituzione dei canali di Segnalazione secondo i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing;
- mancata adozione di una procedura per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o mancata conformità della stessa al Decreto Whistleblowing;
- mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

è soggetto a sanzioni pecuniarie (da 10.000 a 50.000 euro) che verranno applicate dall'ANAC.

* . * . *

Inoltre, per tutte le condotte sopra elencate sono applicabili le sanzioni disciplinari previste dal Modello a cui si rinvia.

Le medesime sanzioni disciplinari verranno altresì applicate al Segnalante quando (fuori da specifici casi previsti dal Decreto Whistleblowing) è accertata in capo allo stesso:

- (i) anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria; ovvero
- (ii) la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

11. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La presente procedura è resa disponibile sul sito *internet* di Valsoia al seguente *link* www.valsoiaspa.com (Sezione Azienda – Whistleblowing), nonché *sull'intranet* aziendale (unitamente al Modello).

La formazione in materia di whistleblowing e, in generale, in merito alle disposizioni di cui alla presente Procedura, è, inoltre, inserita nei piani di formazione del personale previsti da Valsoia in materia di *compliance*.