DISOSSATURA PIESSEBI S.R.L.

SISTEMA SANZIONATORIO

DISOSSATURA PIESSEBI S.R.L.

SCOPO

L'efficace attuazione del Modello esige, tra l'altro, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello", tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale (art. 6, comma 2 lett. e) d.lgs 231/2001), quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione (art. 7 comma 4 lett. b) d.lgs 231/2001).

Anche il d.lgs 81/2008, in ragione della peculiarità della materia trattata, ha introdotto degli ulteriori specifici requisiti che un Modello deve presentare per potere essere ritenuto adeguato ed efficacemente attuato e, dunque, avente valenza esimente.

In particolare, la disposizione che assume rilievo è quella dell'art. 30 del d.lgs 81/2008, secondo cui "il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'assoluta rilevanza del sistema disciplinare trova conferma anche nelle linee guida emanate dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti, le quali hanno precisato che qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare, se irrogato ai lavoratori subordinati, le procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 ("Statuto dei lavoratori") o da normative speciali.

Il sistema disciplinare rappresenta quindi un aspetto fondamentale del MOG, il quale prevede l'esistenza di adeguate sanzioni per la violazione delle regole e dei disposti ivi definiti al fine della prevenzione dei reati.

Le violazioni incrinano il rapporto improntato in termini di trasparenza, correttezza, lealtà e integrità instaurato tra Disossatura Piessebi s.r.l. (di seguito, "Disossatura Piessebi") e i propri collaboratori (dipendenti, agenti, procacciatori d'affari) ed anche tra consulenti e fornitori (parti terze in generale); di conseguenza, saranno poste in essere opportune azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati.

Il presente sistema sanzionatorio, quale parte integrante del MOG, è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 01/10/2025.

È altresì parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai propri collaboratori (dipendenti, agenti) ed anche dai consulenti e fornitori (parti terze in generale).

È utile sottolineare che l'applicazione delle sanzioni previste è svincolata e del tutto autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito di un eventuale procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria competente, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia e a prescindere dall'illecito che eventuali comportamenti possono causare. Anzi, un modello potrà dirsi attuato in modo efficace solo quando azionerà l'apparato disciplinare per contrastare comportamenti prodromici al reato.

Le previsioni contenute nel presente sistema sanzionatorio non precludono la facoltà dei soggetti destinatari di esercitare tutti i diritti, ivi inclusi quelli di contestazione o di opposizione avverso il provvedimento disciplinare ovvero di costituzione di un Collegio Arbitrale, loro riconosciuti da norme di legge e di regolamento, nonché dalla contrattazione, inclusa quella collettiva, e/o dai regolamenti aziendali.
Il sistema sanzionatorio è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV, organo deputato a vigilare su tale sistema.

I PRINCIPI DEL SISTEMA SANZIONATORIO

I principi su cui si basa il presente sistema sanzionatorio sono:

- Legalità: l'art. 6 comma 2 lett. e) del d.lgs 231/2001 impone che il MOG debba introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. È quindi onere dell'organizzazione:
  - Predisporre preventivamente un insieme di regole di condotte, e procedure attuative del Modello;
  - Specificare sufficientemente le fattispecie disciplinari e le relative sanzioni; infatti, ai sensi del combinato disposto degli articoli 6 comma 2 lett. e) e 7 comma 4 lett b) del d.lgs 231/2001, le sanzioni previste nel presente Sistema si applicano solamente agli illeciti disciplinari derivanti dalla violazione del Modello e/o del Codice Etico nei limiti e secondo quanto ivi stabilito.
- Complementarietà: il sistema sanzionatorio previsto dal MOG è complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito "CCNL") vigente e applicabile alle diverse categorie di soggetti in forza alla società; a norma dell'art. 2106 c.c., il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie qui contemplate, il CCNL di categoria riferito al personale dipendente, lo Statuto e/o i Regolamenti interni, ferma restando l'applicazione degli stessi per le ipotesi ivi delineate.
  Per tutto quanto non previsto nel presente sistema sanzionatorio troveranno applicazione le norme di legge e di regolamento, nonché le previsioni della contrattazione collettiva, laddove applicabili;
- Pubblicità: massima e adeguata pubblicità attraverso, innanzitutto, la pubblicazione sul sito internet aziendale, nonché in un luogo accessibile a tutti i lavoratori (art. 7 comma 1 dello Statuto dei lavoratori), oltre che con la consegna ai singoli lavoratori e la disponibilità nell'intranet aziendale; il sistema sanzionatorio è inoltre soggetto di informazione e/o formazione per dipendenti, lavoratori dipendenti, stagisti, tirocinanti e componenti degli organi sociali mediante sessioni mirate.

È compito della società informare tutti i destinatari del presente sistema sanzionatorio – mediante comunicazione interna – dell'approvazione dello stesso e delle possibilità di prenderne visione.

Eventuali modifiche ovvero integrazioni del presente documento sono apportate a mezzo di delibera adottata dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'OdV;

- Contraddittorio: la garanzia del contraddittorio è soddisfatta, oltre che con la previa pubblicità del MOG, con la previa contestazione scritta in modo specifico, immediato e immutabile degli addebiti (art. 7 comma 2 dello Statuto dei lavoratori);
- Gradualità: le sanzioni disciplinari sono state elaborate e verranno applicate secondo la gravità dell'infrazione, tenendo conto di tutte le circostanze, oggettive e soggettive aggravanti e non, che hanno caratterizzato la condotta contestata e dell'intensità della lesione del bene aziendale tutelato; saranno quindi applicate in relazione: a) all'intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa); b) alla rilevanza degli obblighi violati; c) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinare del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge; d) al livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza; e) alle conseguenze reali o potenziali in capo alla Società; f) alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare; g) alla effettiva commissione di un reato doloso o colposo come conseguenza della violazione di un protocollo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuazione) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi: a) circostanza aggravanti (o attenuanti), con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto; b) comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso; c) eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel quale caso sarà applicata la sanzione prevista per la violazione più grave; d) eventuale concorso di più soggetti alla commissione della violazione; e) eventuale recidiva del suo autore.

- Tipicità: la condotta contestata deve essere espressamente prevista. Tra l'addebito contestato e l'addebito posto a fondamento della sanzione disciplinare dovrà esserci corrispondenza;
- Tempestività: il procedimento disciplinare e l'eventuale irrogazione della sanzione devono avvenire entro un tempo ragionevole e certo dall'apertura del procedimento stesso (art. 7, comma 8, dello Statuto dei lavoratori);
- Rilevanza del tentativo di violazione: al fine di rendere il sistema disciplinare idoneo e quindi efficace, sarà valutata la sanzionabilità anche della mera condotta che ponga a rischio le

regole, i divieti e le procedure previste dal modello o anche solo degli atti preliminari finalizzati alla loro violazioni.

DESTINATARI DELLE MISURE DISCIPLINARI

Sono destinatari del presente sistema sanzionatorio tutti coloro che, nell'ambito dei diversi ruoli di responsabilità individuati, operano per conto di Disossatura Piessebi e precisamente:

- Dipendenti (preposti e lavoratori), collaboratori coordinati non occasionali e soci lavoratori (operai, impiegati, quadri, dirigenti), dipendenti a cui sono stati assegnati, o che comunque svolgono, funzioni e/o compiti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro (responsabile e gli addetti al Servizio prevenzione e protezione, addetti al primo soccorso, addetti alla protezione incendi, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Consiglio di Amministrazione (ivi incluso il Datore di lavoro);
- Soci;
- Revisore Unico;
- Organismo di Vigilanza;
- Parti terze in generale (tutti coloro che intrattengono con Disossatura Piessebi un rapporto di lavoro di natura non subordinata – collaboratori a progetti, consulenti, lavoratori somministrati – e tutti coloro che agiscono in nome e per conto della Società, soggetti cui sono assegnati, o che comunque svolgono, compiti specifici in materia di SSL – medici competenti e, qualora esterni all'azienda, i responsabili e gli addetti al servizio prevenzione e protezione -, contraenti e fornitori).

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui al presente sistema sanzionatorio tiene conto delle particolarità derivanti dallo status giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.
In ogni caso, l'OdV deve essere coinvolto nel procedimento disciplinare, come di seguito indicato.

CRITERIO DI ASSEGNAZIONE DELLE SANZIONI

Disossatura Piessebi ha definito idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare i propri collaboratori (dipendenti, dirigenti) ed anche consulenti e fornitori (parti terze in generale) aventi rapporti contrattuali con la Società stessa, prevedendo, nei singoli contratti, specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto.
Il tipo e l'entità delle sanzioni applicabili ai singoli casi di illecito disciplinare sono variabili in relazione alla gravità delle mancanze ed in base ai seguenti criteri generali:

- I tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- Condotta del soggetto (destinatario della misura disciplinare): dolo (intenzionalità del comportamento) o colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);

- Livello di responsabilità/posizione gerarchica, funzionale e/o tecnica;
- Ruolo e compiti assegnati al dipendente;
- Presenza di circostanze attenuanti od aggravanti: in particolare in caso di sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- Eventuali ipotesi di condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare l'illecito;
- Condotta complessiva del soggetto (ad esempio: eventuali precedenti), oppure l'esistenza di circostanze attenuanti (come pure anche aggravanti), tenendo in debito conto la professionalità e il suo passato lavorativo;
- Rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
- Tipo di conseguenze (ad esempio: danno economico e/o d'immagine aziendale, danno di tipo fisico e di salute delle persone, danno ambientale, ecc.).

Nel definire il tipo e l'entità delle sanzioni Disossatura Piessebi ha tenuto conto delle disposizioni previste dal CCNL applicato e dallo statuto dei lavoratori di cui alla legge n. 300/1970 e s.m.i.
Le sanzioni, di natura disciplinare e contrattuale, che saranno irrogate anche nell'ipotesi di violazione delle procedure interne indicate o richiamate dal Modello e delle disposizioni del Codice Etico, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente, ovvero al ruolo ed all'intensità del vincolo fiduciario connesso all'incarico conferito al Consiglio di Amministrazione, ai soci, ai consulenti e partners.
L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto di Disossatura Piessebi di agire nei confronti del soggetto responsabile al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa o in conseguenza della condotta accertata.

MISURE ACCESSORIE ALLE SANZIONI

Premesso che ad ogni soggetto coinvolto in sanzioni, secondo i criteri precedentemente illustrati, sarà data la possibilità, così come previsto dalle normative del diritto del lavoro e dall'ordinamento giuridico e legislativo in generale, di potere comprendere il motivo della sanzione e di adeguarsi/giustificarsi, il sistema sanzionatorio comprenderà anche misure cosiddette "accessorie" alle sanzioni, ovvero attività di informazione, formazione ed addestramento per i dipendenti che, violando ripetutamente le disposizioni del MOG o del Codice etico, dimostrano di non avere compreso appieno l'importanza che ogni dipendente/collaboratore deve indirizzare il proprio comportamento e a svolgere la propria attività professionale secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e nel MOG di Disossatura Piessebi.
La necessità delle misure accessorie sarà stabilita dal Consiglio di Amministrazione ovvero dal Datore di Lavoro, direttamente o su eventuale segnalazione dell'OdV.

LE CONDOTTE RILEVANTI

Nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, costituiscono violazioni del Modello tutte le condotte, commissive od omissive (anche colpose) che siano idonee a ledere l'efficacia dello stesso quale strumento di prevenzione del rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini del d.lgs 231/2001.

Costituiscono violazione del presente Modello i seguenti comportamenti:

- Le violazioni, da parte dei Destinatari, di procedure interne previste dal presente Modello o da esso richiamate o l'adozione, nell'espletamento di attività connesse alle Aree a Rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello sia che espongano sia che non espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs 231/01;
- L'adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del presente Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più Reati;
- L'adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta e/o potenziale applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.Lgs. 231/2001;
- Mancato rispetto dei flussi informativi verso l'OdV da parte di tutti i destinatari del Modello.

Costituiscono violazione del Codice Etico:

- La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti o richiamati nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti o richiamati dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle Aree a Rischio;

Ogni eventuale violazione dei suddetti principi, misure e procedure rappresenta, se accertata:

- Nel caso di dipendenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2106 c.c.;
- Nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 c.c.

MISURE NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI O EQUIPARATI

I dipendenti della Società saranno passibili dei provvedimenti – nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili – previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL ad essi applicabile, e precisamente:

- Rimprovero inflitto verbalmente;
- Rimprovero inflitto per iscritto;
- Multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;

- Sospensione dalla retribuzione e dal servizio nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto;
- Licenziamento con preavviso;
- Licenziamento senza preavviso.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO A DIPENDENTI O EQUIPARATI

Il potere disciplinare di ogni datore di lavoro trova fondamento nel codice civile e precisamente nell'art. 2106, ove si stabilisce che la violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi di diligenza (art. 2104 c.c.) e di fedeltà (art. 2105 c.c.) previsti dal codice disciplinare può essere sanzionata dal datore di lavoro mediante l'applicazione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione.

Il potere disciplinare è regolamentato *in primis* dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), integrato dalle disposizioni specifiche dei singoli CCNL.

La norma afferma l'importante principio che prima dell'applicazione di una qualunque sanzione disciplinare deve essere garantito al lavoratore il diritto di difesa attraverso un vero e proprio contraddittorio, arrivando ad invalidare l'intera procedura disciplinare in caso di inosservanza della forma e delle modalità previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970.

Anche in caso di procedure disciplinari per violazioni del Modello, del Codice Etico o delle prescrizioni dell'OdV da parte del personale subordinato, dovranno essere rispettate le previsioni normative e le procedure di cui alla legge n. 300/1970, nonché le eventuali ulteriori regolamentazioni indicate nel CCNL applicato all'Ente.

A titolo esemplificativo, tra le misure sanzionatorie applicate ai dipendenti o equiparati si può stabilire che:

- Incorre nel provvedimento di rimprovero inflitto verbalmente il dipendente o equiparato che:
  - Violi lievemente quanto stabilito dalle procedure previste dal Modello 231/2001 o nel Codice Etico.
- Incorre nel provvedimento di rimprovero inflitto per iscritto il dipendente o equiparato che:
  - Sia recidivo delle inosservanze previste al punto precedente;
  - Tolleri od ometta di segnalare lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale (in caso di preposti).
- Incorre nel provvedimento di multa nella misura prevista dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto il dipendente o equiparato che:
  - Si renda responsabile di carenze sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore gravità (ripetuta violazione delle procedure interne previste dal Modello 231/01 o dal Codice Etico con conseguente danno a carico della società);

- Tolleri od ometta di segnalare non gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale (in caso di preposti);
- Tolleri od ometta di segnalare ripetutamente lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale (in caso di preposti).

– Incorre nel provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto il dipendente o equiparato che:
  - Non osservi le procedure interne indicate nel Modello o nel Codice Etico, ovvero si renda negligente rispetto alle prescrizioni del Modello o del Codice Etico, così comportando un danno all'azienda ovvero esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa delle conseguenze negative;
  - Ometta di segnalare ovvero tolleri gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da provocare danno all'azienda o da esporla ad una situazione oggettiva di pericolo o tali da determinate per essa riflessi negativi;
  - Effettui, con dolo o colpa grave, una segnalazione ai sensi del d.lgs n. 24/23 che si rivela infondata; laddove infatti venga accertata - anche solo con sentenza di primo grado - la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con le denunce del segnalante o la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave è prevista l'esclusione delle tutele riconosciute dal d.lgs n. 24/23;
– Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il dipendente o equiparato che:
  - Violi una o più prescrizioni del Modello mediante una condotta tale da comportare una possibile applicazione delle sanzioni previste dal d.lgs 231/2001 nei confronti della Società;
  - Si renda inadempiente verso obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
– Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il dipendente o equiparato che:
  - Adotti un comportamento in chiara violazione delle prescrizioni previste dal Modello 231/2001 inequivocabilmente diretto alla realizzazione di un reato previsto dal d.lgs 231/2001, tale da portare alla concreta applicazione a carico dell'azienda delle sanzioni previste dal d.lgs 231/2001, riferibile a carenze di gravità tale da fare mancare la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non permettere comunque la continuazione, neppure temporanea, del rapporto stesso.

Nei casi in cui i tempi del procedimento disciplinare siano incompatibili con la presenza del soggetto che ha presumibilmente commesso l'infrazione in azienda, in forza della gravità dei fatti stessi (che,

se confermati, pregiudicherebbero la prosecuzione del rapporto di lavoro), il soggetto detentore del potere disciplinare può sospendere in via cautelare il lavoratore.
Tale sospensione precede, quindi, l'eventuale applicazione della sanzione e non può essere considerata anch'essa sanzione, tant'è che di norma tali periodi vengono regolarmente retribuiti.

MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

La regolamentazione disciplinare in materia di responsabilità amministrativa e penale dell'Ente prevede che, oltre ai lavoratori dipendenti, anche altre figure apicali, tenute al rispetto delle regole del modello, possano subire sanzioni disciplinari.
Qualora sia accertata una delle violazioni qui in rilievo da parte di un amministratore saranno applicate le seguenti sanzioni:

- Rimprovero inflitto per iscritto;
- Diffida al puntuale rispetto del modello;
- Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto, fino alla misura del 50%;
- Revoca dall'incarico ex art 2383 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di promuovere ex art. 2393 c.c. l'azione di responsabilità.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AGLI AMMINISTRATORI

Anche la procedura disciplinare applicata agli amministratori dovrà prevedere:

- Conoscenza da parte degli interessati della regolamentazione disciplinare;
- Specificità della contestazione;
- Proporzionalità della sanzione;
- Comunicazione della sanzione.

A titolo esemplificativo, tra le misure sanzionatorie applicate agli amministratori si può stabilire che:

- Incorre nel provvedimento di rimprovero inflitto per iscritto l'amministratore che:
  - Violi non gravemente una o più regole comportamentali o procedurali previste nel MOG o nel Codice etico.
- Incorre nella diffida al rispetto puntuale del Modello l'amministratore che:
  - Violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice Etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.
- Incorre nella decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto, fino alla misura del 50% l'amministratore che:

  - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
- Incorre nella revoca dall'incarico ex art. 2383 c.c., da parte dell'Assemblea, l'amministratore che:
  - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle previsioni contenute o richiamate nel Modello o nel Codice Etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure sanzionatorie previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
  - Ometta di istituire canali di segnalazione conformi al D.lgs n. 24/23;
  - Ometta l'adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing conformi al D.lgs n. 24/23;
  - Adotti procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni di whistleblowing non conformi al D.lgs n. 24/23.

Ove l'amministratore sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'irrogazione della sanzione disciplinare comporta anche la revoca automatica della procura stessa.
L'amministratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure previste o richiamate nel Modello o nel Codice Etico in grado di determinare una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001, potrà essere temporaneamente allontanato dall'incarico, con mantenimento del trattamento economico, fino al termine della situazione oggettiva di rischio.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI SOCI

In caso di gravi inadempienze delle obbligazioni derivanti dalla legge o dal contratto con rilevanza ai fini del d.lgs. n. 231 del 2001 ovvero delle prescrizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte di un Socio, l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione affinché lo stesso provveda all'eventuale adozione, nei confronti del Socio, dell'esclusione dello stesso secondo quanto stabilito dall'articolo 2286 c.c.

MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

Qualora sia accertata una delle violazioni qui in rilievo da parte di un revisore o di un sindaco saranno applicate le seguenti sanzioni:

- Diffida al puntuale rispetto del modello;
- Revoca dall'incarico *ex* art 2400 c.c.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate, non esclude la facoltà della Società di

promuovere *ex* art. 2407 c.c. l'azione di responsabilità.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI SINDACI

A titolo esemplificativo, tra le misure sanzionatorie applicate ai sindaci si può stabilire che:

- Incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il sindaco che:
  - Violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello o con il Codice etico, compiendo atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.
- Incorre nella revoca *ex* art. 2400 c.c. il sindaco che:
  - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni e alle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e sia diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001;
  - Adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni o delle procedure contenute o richiamate nel Modello o nel Codice etico e tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Qualora sia accertata una delle violazioni qui in rilievo da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza saranno applicate le seguenti sanzioni:

- Diffida al puntuale rispetto del Modello;
- Decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto, fino alla misura del 50%;
- Revoca dell'incarico.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO AI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono solidalmente responsabili nei confronti della Società dei danni derivanti dall'inosservanza degli obblighi di diligenza nell'adempimento delle proprie funzioni e degli obblighi di legge imposti per l'espletamento dell'incarico.

A titolo esemplificativo, tra le misure sanzionatorie applicate ai membri dell'Organismo di Vigilanza si può stabilire che:

- Incorre nella diffida al puntuale rispetto del Modello il membro dell'Organismo di Vigilanza che:

- Violando il Regolamento, ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio.

– Incorre nella decurtazione degli emolumenti o del corrispettivo previsto il membro dell'Organismo di Vigilanza che:
  - Violando il Regolamento, ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001.
– Incorre nella revoca il membro dell'Organismo di Vigilanza che:
  - Violando il Regolamento, adotti un comportamento negligente e/o imperizia che diano luogo ad omesso controllo sull'attuazione nonché sul rispetto e l'aggiornamento del modello, tale da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal d.lgs. n. 231 del 2001;
  - Commetta qualsiasi ritorsione - da intendersi come 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) - che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto alla persona segnalante (o alla persona che ha sporto la denuncia o che ha effettuato una divulgazione pubblica) e/o agli altri soggetti specificamente individuati dal d.lgs n. 24/23;
  - Non effettui attività di verifica ed analisi a riguardo delle segnalazioni ricevute;
  - Adotti azioni e comportamenti diretti ad ostacolare, anche solo in forma tentata, la segnalazione ricevuta ai sensi del d.lgs n. 24/23;
  - Violi gli obblighi di riservatezza nel trattamento delle informazioni relativamente alla gestione delle segnalazioni presentate ai sensi del d.lgs n. 24/23.
    Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali.

La responsabilità per gli atti e per le omissioni dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non si estende a quello di essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto iscrivere a verbale il proprio dissenso ed abbia provveduto a darne tempestiva comunicazione al Vertice aziendale.

MISURE NEI CONFRONTI DI PARTI TERZE

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni qui in rilievo da parte di un terzo destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

– Diffida al puntuale rispetto del Modello e/o del Codice Etico; ove le circostanze di fatto lo consentano e lo raccomandino, al fine di ristabilire la correttezza della situazione di fatto e della relazione contrattuale, la diffida avrà ad oggetto l'applicazione, a totale carico del terzo,

di tutte le misure idonee a gestire e risolvere le violazioni riscontrate, pena, ove negozialmente prevista, l'applicazione della penale di seguito indicata ovvero la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società;

- L'applicazione di una penale sul corrispettivo pattuito in favore del terzo destinatario, nella misura contrattualmente prevista;
- La risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

Nel caso in cui tali violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte del lavoratore, nei confronti del somministratore o dell'appaltatore. Disossatura Piessebi si riserva la facoltà di proporre domanda di risarcimento, qualora da tali condotte derivino alla stessa danni concreti sia materiali (in particolare l'applicazione da parte del giudice delle misure pecuniarie o interdittive previste dal d.lgs 231/2001) che di immagine.

SISTEMA DISCIPLINARE APPLICATO ALLE PARTI TERZE

L'inserimento di collaboratori e consulenti esterni in ambiti a rischio di commissione reati ai sensi del d.lgs 231/2001 comporta anche per i medesimi il rispetto delle regole e dei principi inseriti all'interno del Modello e del Codice Etico, e il conseguente assoggettamento alle norme di natura disciplinare.

Preventivamente, l'ente dovrà informare il soggetto in questione sull'adozione del Modello e del Codice Etico, nonché consegnare copia del regolamento disciplinare in materia di responsabilità amministrativa e penale, consentendo in tale modo l'efficacia della pubblicità (dimostrata dall'accettazione di apposite clausole contrattuali).

All'interno dei contratti stipulati con collaboratori esterni, consulenti e professionisti viene inserita un'apposita clausola che prevede la sanzionabilità del comportamento del collaboratore autonomo, parasubordinato e, in generale, di qualsiasi soggetto terzo, in caso di condotte difformi a quanto previsto dal modello 231/2001 tali da comportare il rischio di commissione dei reati indicati dal relativo decreto.

Nel caso in cui il terzo destinatario non agisca in nome e per conto di Disossatura Piessebi , la clausola dovrà prevedere:

- La facoltà di prendere visione da parte di Disossatura Piessebidel Modello adottato dall'altra società;
- L'impegno reciproco di ciascuna delle parti a rispettare il proprio Modello o compliance program, sanzionando le relative violazioni nel rispetto del principio di gradualità, in conformità a quanto sopra previsto.

Disossatura Piessebi si impegna a mettere a disposizione di tali soggetti la relativa documentazione, in modo da consentire il puntuale rispetto dei principi e dei comportamenti definiti dal Modello adottato.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI

Nella presente sezione sono indicate le procedure da seguire nella fase di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla eventuale commissione delle violazioni al MOG o al Codice Etico da parte dei destinatari degli stessi.

In particolare, si ritiene opportuno delineare il procedimento di irrogazione delle sanzioni con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, indicando per ognuna:

- La fase della contestazione della violazione all'interessato;
- La fase di determinazione e di successiva irrogazione della sanzione.

Fatto salvo il principio dell'esercizio disciplinare in capo alla Società, l'art. 6 del d.lgs 231/2001 e s.m.i. prevede in capo all'Organismo di Vigilanza compiti di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

In ogni caso è previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse in caso di violazioni delle regole che compongono il Modello adottato.

Non potrà essere archiviato un procedimento disciplinare o irrogata una sanzione disciplinare per le violazioni di cui sopra, senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza, anche qualora la proposta di apertura del procedimento disciplinare provenga dall'Organismo stesso.

Il procedimento di irrogazione ha, in ogni caso, inizio a seguito della ricezione, da parte degli organi aziendali di volta in volta competenti e di seguito indicati, della comunicazione con cui l'OdV segnala l'avvenuta violazione del Modello, fatta salva l'ipotesi in cui le violazioni siano riscontrate direttamente dalle competenti funzioni aziendali.

Più precisamente, in tutti i casi in cui l'OdV riceva una segnalazione (anche anonima) ovvero acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello, l'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti ed i controlli rientranti nell'ambito della propria attività e ritenuti opportuni. Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se si è effettivamente verificata una violazione sanzionabile del Modello.

L'OdV è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione, avvalendosi, a seconda della sua natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di giudizio; può, inoltre, ascoltare direttamente l'autore della segnalazione o i soggetti menzionati nella medesima.

In caso positivo, segnala la violazione agli organi aziendali competenti.

In caso negativo, l'OdV archivia con motivazione che viene riportata nei rapporti periodici, inviando alle funzioni aziendali competenti ai fini della valutazione della eventuale rilevanza della condotta rispetto alle altre leggi o regolamenti applicabili.
Per quanto riguarda le violazioni del Modello riscontrate nell'ambito delle attività di controllo abitualmente svolte dalla Società, l'Organismo di Vigilanza verrà tempestivamente aggiornato per attivare il procedimento di irrogazione delle sanzioni.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto che rivesta il ruolo di Apicale, l'OdV trasmette all'Organo Amministrativo una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- La proposta del tipo di sanzione che potrebbe essere irrogata sulla base della condotta contestata.

È compito dell'OdV convocare poi l'Amministratore mediante convocazione effettuata per iscritto, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione e indicante la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.
In occasione dell'adunanza vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione delle eventuali deduzioni da quest'ultimo formulate e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.
L'OdV, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI O EQUIPARATI

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto qualificabile come Dipendente, la procedura di accertamento dell'illecito è espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.
In particolare, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

- La proposta del tipo di sanzione che potrebbe essere irrogata sulla base della condotta contestata.

La procedura di accertamento dell'illecito e di irrogazione della eventuale sanzione segue poi pedissequamente le prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori e dei contratti collettivi applicabili.

Una volta acquisita la relazione dell'OdV, la Società, avvalendosi anche della collaborazione degli addetti alla funzione inerente alla organizzazione delle risorse umane, contesta al soggetto interessato la violazione constatata all'OdV, a mezzo di comunicazione scritta, debitamente sottoscritta dal Datore di Lavoro, contenente:

- La puntuale indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- L'avviso della facoltà di formulare eventuali deduzioni e/o giustificazioni scritte entro otto giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di richiedere l'intervento del rappresentante dell'associazione sindacale cui il soggetto interessato aderisce o conferisce mandato.

La regolamentazione disciplinare prevista dallo Statuto dei lavoratori prevede un lasso temporale minimo di cinque giorni dal ricevimento della contestazione dell'infrazione in cui il lavoratore potrà fornire eventuali giustificazioni o portare elementi a difesa, o ancora richiedere di essere sentito in merito.

A seguito delle eventuali controdeduzioni del soggetto interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed all'applicazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge e di regolamento, nonché delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva ed ai regolamenti aziendali, laddove applicabili.

L'OdV, cui è inviato per conoscenza il provvedimento di irrogazione della sanzione, ne verifica la sua applicazione.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEL REVISORE E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'OdV, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un sindaco e dell'Organismo di Vigilanza stesso, trasmette al Consiglio di Amministrazione, una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;

- La proposta del tipo di sanzione che potrebbe essere irrogata sulla base della condotta contestata.

Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.
Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DELLE PARTI TERZE

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- La descrizione della condotta constatata;
- L'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- Gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- Gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- La proposta del tipo di sanzione che potrebbe essere irrogata sulla base della condotta contestata.

Una volta acquisita la relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.
Il Consiglio di Amministrazione invia, quindi, al soggetto interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello e/o del Codice Etico oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.
Previa audizione del presunto responsabile in contraddittorio, il provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione è comunicato per iscritto all'interessato a cura del Consiglio di Amministrazione, che provvede anche alla effettiva applicazione della sanzione stessa nel rispetto delle norme di legge e di regolamento.
L'OdV, cui è inviata per conoscenza la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicato.

SISTEMA DI *WHISTLEBLOWING*

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

Il sistema disciplinare impostato dal D.lgs n. 24/2023 distingue, per le varie fattispecie, tra persona fisica e giuridica ritenuta responsabile e quindi destinataria della sanzione.
In particolare:

- nelle ipotesi di mancata istituzione del canale, di mancata adozione delle procedure o di adozione di procedure non conformi, il responsabile è individuato nell'organo di indirizzo;
- nelle ipotesi in cui non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, nonché quando sia stato violato l'obbligo di riservatezza, il responsabile è il gestore delle segnalazioni.

Si precisa che la gestione delle segnalazioni rientra nelle prerogative riconducibili allo svolgimento dell'attività lavorativa del soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni; pertanto, eventuali inadempimenti prevedono l'applicazione delle sanzioni sancite da Contratto Collettivo Nazionale applicabile.
Con riferimento, invece, all'ipotesi della sanzione verso chi ha adottato un atto ritorsivo,
è stato precisato che è sanzionata la persona fisica individuata come responsabile delle ritorsioni.
Le sanzioni amministrative pecuniarie sono le seguenti:

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia commesso ritorsioni.

  Il soggetto che ritenga di aver subito una ritorsione, anche tentata o minacciata, come conseguenza di una segnalazione/divulgazione/denuncia lo comunica all'ANAC, che dovrà accertare il nesso di causalità tra la ritorsione e la segnalazione e, quindi, adottare i conseguenti provvedimenti. In particolare, qualora l'Autorità consideri inammissibile la comunicazione, provvederà ad archiviarla; se, invece, dovesse accertarne la fondatezza e il nesso causale tra segnalazione e ritorsione avvierà il procedimento sanzionatorio.
  Nel caso di provvedimento sanzionatorio, ove le ritorsioni accertate siano state commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore pubblico, l'Ufficio preposto informa il Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di relativa competenza.
  In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'Ufficio preposto informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza.

  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).
  Nei procedimenti dinanzi ad ANAC, l'intento ritorsivo si presume. Infatti, opera un'inversione dell'onere probatorio e, pertanto, laddove il *whistleblower* dimostri di avere

effettuato una segnalazione, denuncia, o una divulgazione pubblica e di aver subito, a seguito della stessa, una ritorsione, l'onere della prova si sposta sulla persona che ha posto in essere la presunta ritorsione.

Quest'ultima dovrà, quindi, dimostrare che la presunta ritorsione non è connessa alla segnalazione/denuncia ma dipende da ragioni estranee rispetto alla segnalazione/denuncia.

Questa presunzione opera solamente a favore del segnalante e non anche a vantaggio del facilitatore e de soggetti a esso assimilati, che dovranno, quindi, dimostrare che gli atti subiti da parte del datore di lavoro sono conseguenti alla segnalazione effettuata dal segnalante.

Analogo regime probatorio si applica anche nei procedimenti giudiziari, amministrativi e nelle controversie stragiudiziali aventi a oggetto l'accertamento dei comportamenti vietati, nei quali si presume che la ritorsione sia conseguenza della segnalazione e spetta al datore di lavoro fornire la prova che gli atti ritorsivi non sono conseguenza della segnalazione effettuata dal lavoratore ma sono riconducibili a ragioni estranee;

- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia ostacolato la segnalazione o abbia tentato di ostacolarla;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che la persona fisica individuata come responsabile abbia violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 24/2023.

  Restano salve le sanzioni applicabili dal Garante per la protezione dei dati personali per i profili di competenza in base alla disciplina in materia di dati personali;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quanto previsto dal decreto; in tal caso responsabile è considerato l'organo di indirizzo sia negli enti del settore pubblico che in quello privato;
- da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; in tal caso responsabile è considerato il gestore delle segnalazioni;
- da 500 a 2.500 euro, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, 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.