

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01	Numero
	Titolo:	MOGC_AII.5
	N° ediz.: 1	Data: 27/01/2020
	N° rev.: 0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 1 di 10

Sommario

1. Premessa	2
2. Riferimenti normativi e definizioni	2
3. Soggetti coinvolti	3
4. Responsabilità e diffusione	4
5. Oggetto della segnalazione	4
6. Modalità della segnalazione	6
7. Gestione delle segnalazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza	6
8. Principi di riferimento	7
8.1. Garanzia di anonimato e protezione	7
8.2. Anonimato	8
8.3. Tutela della discriminazione	8
9. Responsabilità del <i>Whistleblower</i>	9
10. Archiviazione della documentazione	9
11. Il sistema sanzionatorio	9

Elenco delle revisioni

N° rev.	data	Descrizione della revisione
0	27/01/2020	Prima edizione

Preparata da:	Approvata da:
Avv. Clelia Charlotte Coco	Delibera C.d.A del 04/02/2020

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA "WHISTLEBLOWING POLICY"	MOGC_AII.5
	N° ediz.:	1	Data: 27/01/2020
	N° rev.:	0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 2 di 10	

1. Premessa

La Legge n. 179/2017 disciplina la tutela del segnalante illeciti e irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico e privato, nota come “Whistleblowing”.

Tale disposto normativo ha previsto, nell'ambito delle società private, l'integrazione dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 con l'obbligo per la Società di prevedere dei canali che consentano la segnalazione di illeciti, garantendo la massima **riservatezza** in merito all'identità del segnalante.

Al fine di dare attuazione alla suddetta integrazione, la Società ha previsto, con il presente Allegato, un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (c.d. “sistema *whistleblowing*”), finalizzato a tutelare l'identità del segnalante ed il relativo diritto alla riservatezza anche attraverso l'introduzione di specifiche sanzioni, da comminarsi in caso di atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del Segnalante per il fatto di aver denunciato, in buona fede e sulla base di ragionevoli elementi di fatto, comportamenti illeciti o in violazione del Modello.

Tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società devono, conseguentemente, impegnarsi, nel rispetto delle finalità del presente Modello, a collaborare con l'OdV, segnalando allo stesso per iscritto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

2. Riferimenti normativi e definizioni

La prente procedura fa riferimento a:

- **D. lgs. n. 196/2003:** Decreto legislativo 30.6.2003, n. 196 – *Codice in materia di protezione dei dati personali*.
- **Regolamento (UE) 2016/679** del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, *relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)*
- **Legge 30.11.2017, n. 179** - *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato.*

Con le seguenti definizioni s'intende precisare il significato che viene attribuito a taluni termini utilizzati nella procedura:

- **Modello/MOGC:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Giobert S.p.a. ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001.

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA "WHISTLEBLOWING POLICY"	MOGC_AII.5
	Nº ediz.:	1	Data: 27/01/2020
	Nº rev.:	0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 3 di 10	

- **Codice Etico:** adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e parte integrante del **MOGC** (**Allegato 1**) espone l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società stessa rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.
- **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dagli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.
- **Segnalante/Whistleblower:** i soggetti indicati nell'art. 5, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001.
- **Segnalato:** soggetto che, all'interno della segnalazione, viene individuato quale responsabile dell'illecito oggetto di segnalazione.
- **Segnalazione:** comunicazione del Segnalante che ha ad oggetto un sospetto o la consapevolezza di un illecito commesso dal Segnalato. La segnalazione può potenzialmente essere:
 - **Confidenziale**, qualora la Società gestisca la Segnalazione senza rivelare l'identità del Segnalante, in assenza di un suo esplicito consenso;
 - **Anonima**, qualora l'identità del segnalante non sia esplicitata né individuabile.

3. Soggetti coinvolti

La presente normativa si applica ai Destinatari del Modello (Cap. II, § 2.4 e 4.1) e del Codice etico, ossia:

- componenti del Consiglio di Amministrazione;
- componenti del Collegio Sindacale;
- componenti dell'OdV;
- dipendenti, compresi quadri direttivi e dirigenti;
- Società di Revisione;
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Società e siano sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto e a progetto, lavoratori somministrati);
- coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad es. consulenti, fornitori, clienti).

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	Nome file e path:		N° ediz.: 1 Data: 27/01/2020 N° rev.: 0 Data: 27/01/2020

4. Responsabilità e diffusione

La presente procedura è parte integrante del Modello e, dunque, è approvata dal C.d.A. della Società che, su eventuale proposta dell'Organismo di Vigilanza, ha anche la responsabilità di aggiornarla ed integrarla. È accessibile in formato elettronico:

- nella rete aziendale Gionet;
- nel sito internet www.giobert.com.

Le medesime modalità di diffusione sopra enunciate sono adottate per le revisioni ed integrazioni successive.

5. Oggetto della segnalazione

La presente procedura ha lo scopo di istituire chiari ed identificati canali informativi idonei a garantire la ricezione, l'analisi e il trattamento di segnalazioni, eventualmente anche in forma anonima, relative alle violazioni del Modello o del Codice Etico e di definire le attività necessarie alla loro corretta gestione da parte dell'OdV.

La presente procedura è stata redatta per ottemperare all'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 231/01 così come modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*¹.

¹ La norma nello specifico prevede:

2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:

- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e), sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA "WHISTLEBLOWING POLICY"	MOGC_AII.5
	Nº ediz.:	1	Data: 27/01/2020
	Nº rev.:	0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 5 di 10	

La presente procedura considera come rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, irregolarità, reati (anche tentati), abusi di potere per scopi privati, a danno dell'interesse della Società.

In particolare, la segnalazione può riguardare, esemplificativamente, azioni od omissioni:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice Etico della Società o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Società o ad altro ente ad essa collegato;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine della Società;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, o di arrecare un danno all'ambiente;
- che arrecano pregiudizio agli utenti, ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'ente.

La Segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi, per le quali occorre fare riferimento al Responsabile delle Risorse Umane.

La Segnalazione deve essere **circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti** e, quindi, deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non sono meritevoli di tutela le Segnalazioni fondate su meri sospetti o voci e le doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni da parte del medesimo.

In questa prospettiva, è opportuno che le Segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi, al fine di consentire alla Società di effettuare le dovute verifiche.

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	N° ediz.: 1	Data: 27/01/2020	
	N° rev.: 0	Data: 27/01/2020	
Nome file e path:		Pagina 6 di 10	

6. Modalità della segnalazione

Al fine di garantire la tutela della riservatezza dell’identità del Segnalante, la Società, in accordo con le normative di riferimento, ritiene che il flusso di gestione delle segnalazioni debba coinvolgere l’**OdV**.

Il sistema di tutela del Segnalante introdotto con la Legge 179/2017, infatti, innestandosi nell’art. 6, D. Lgs. 231/2001, affida indirettamente (anche se non esplicitamente) all’Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 il compito di ricevere e gestire le Segnalazioni in merito a possibili illeciti e violazioni del Modello o del Codice.

Queste ultime devono essere comunicate all’OdV o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, tramite i Responsabili di funzione (qualora questi non siano oggetto della segnalazione), i quali devono tempestivamente trasmettere in originale quanto ricevuto all’OdV, utilizzando i criteri di riservatezza a tutela dell’efficacia degli accertamenti e dell’onorabilità delle persone interessate della segnalazione.

L’OdV, quale responsabile del trattamento dei dati ai sensi della normativa sulla *Privacy*, richiede che i dati contenuti nelle segnalazioni inoltrate siano pertinenti rispetto alle finalità di cui al D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, nella descrizione di dettaglio del comportamento che origina la segnalazione non devono essere fornite informazioni non strettamente attinenti all’oggetto della segnalazione. In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, l’OdV si riserva di archiviare le stesse cancellando i nomi e gli elementi che possano consentire l’identificazione dei soggetti segnalati.

Tutte le comunicazioni da parte del Soggetto Segnalante nei confronti dell’OdV possono essere effettuate a mezzo di *email* o tramite la posta ordinaria all’indirizzo: Dr. Andrea Caretti OdV Giobert Corso Re Umberto 23, 10128 Torino.

Per il contatto con l’OdV, la Società ha istituito la seguente casella di posta elettronica riservata all’OdV stesso: **ODVgiobert@giobert.com**.

A tal proposito, si rimanda a quanto descritto nel Cap. III della Parte Generale del Modello (§ 3.4).

7. Gestione delle segnalazioni da parte dell’Organismo di Vigilanza

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono le seguenti:

- *Ricezione*: l’OdV riceve le segnalazioni direttamente dal Segnalante o tramite il Responsabile di funzione nella propria casella *email* identificata;
- *Istruttoria ed accertamento*: l’OdV valuta le segnalazioni ricevute avvalendosi, a seconda della loro natura, delle strutture interne della Società per lo svolgimento degli approfondimenti sui fatti oggetto di segnalazione. Può ascoltare direttamente l’autore della

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	Nº ediz.: 1	Data: 27/01/2020	
	Nº rev.: 0	Data: 27/01/2020	
Nome file e path:		Pagina 7 di 10	

segnalazione, qualora identificato, o i soggetti menzionati nella medesima; ad esito dell'attività istruttoria assume, motivandole, le decisioni conseguenti, archiviando, ove del caso, la segnalazione o richiedendo alla Società di procedere alla valutazione ai fini disciplinari e sanzionatori di quanto accertato e/o agli opportuni interventi sul MOGC.

All'OdV è demandata un'indagine tempestiva e accurata, nel rispetto dei principi di imparzialità, equità e riservatezza nei confronti di tutti i soggetti coinvolti: nel caso delle verifiche, l'OdV può avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti esterni specializzati nell'ambito della Segnalazione ricevuta, il cui coinvolgimento è funzionale all'accertamento della Segnalazione, assicurando la riservatezza e – laddove possibile – l'anonymizzazione dei dati personali eventualmente contenuti nella Segnalazione.

All'esito della fase di verifica, l'OdV predisponde una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse, condividendola in base agli esiti, con i responsabili delle funzioni aziendali di volta in volta competenti, al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società, comunicando, quindi, successivamente i risultati degli approfondimenti e delle verifiche svolte relativamente a ciascuna Segnalazione ai responsabili delle strutture aziendali interessate dai contenuti della stessa.

Diversamente, qualora a conclusione delle analisi dovesse emergere l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata dall'OdV unitamente alle relative motivazioni.

Ove gli approfondimenti effettuati evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOGC o del Codice Etico, ovvero l'OdV abbia maturato il fondato sospetto di commissione di un reato, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni tempestivamente all'Amministratore Delegato e, alla prima riunione possibile, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV riferisce periodicamente sulle tipologie di segnalazioni ricevute e sull'esito delle attività di indagine al Consiglio di Amministrazione.

8. Principi di riferimento

8.1. Garanzia di anonimato e protezione

La Società, per incoraggiare i Destinatari a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità, **garantisce la riservatezza** della Segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonymato,

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	N° ediz.:	1	Data: 27/01/2020
	N° rev.:	0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 8 di 10	

ove richiesto, del Segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

I Soggetti Segnalanti, la cui identità non è divulgata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. L'OdV, infatti, garantisce l'assoluta riservatezza ed anonimato delle persone segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società.

La Società si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro coloro che abbiano presentato Segnalazioni in conformità alla presente *Policy*, fatto salvo il diritto degli aventi causa di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate in capo al Segnalante responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o riportato.

8.2. Anonimato

Sebbene l'OdV, in conformità al Codice Etico, ritenga preferibili le segnalazioni trasmesse non in forma anonima, sono, tuttavia, ammesse anche segnalazione anonime. In tal caso, l'OdV procede preliminarmente a valutarne la fondatezza e rilevanza rispetto ai propri compiti; sono prese in considerazione le segnalazioni anonime che contengano fatti rilevanti rispetto ai compiti dell'OdV e non fatti di contenuto generico, confuso e/o palesemente diffamatorio.

8.3. Tutela della discriminazione

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del Segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito misure ritorsive (sanzioni, demansionamento, licenziamento, trasferimento, mutamento dell'assetto organizzativo della posizione di lavoro) per il fatto di aver segnalato un illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione all'OdV, il quale valuterà la sussistenza degli elementi, per poi procedere con gli accertamenti e con i provvedimenti di competenza nei confronti di colui che ha adottato l'atto ritorsivo, chiedendo il riesame dello stesso.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente alle organizzazioni sindacali, per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01		Numero
	Titolo:	PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	Nº ediz.:	1	Data: 27/01/2020
	Nº rev.:	0	Data: 27/01/2020
Nome file e path:		Pagina 9 di 10	

9. Responsabilità del Whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del *Whistleblower*, nell’ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell’art. 2043 del codice civile.

Sono, altresì, fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente *Policy*, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell’istituto oggetto della presente procedura.

Resta inteso che la Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato Segnalazioni false, infondate o opportunistiche o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al Segnalato o ad altri soggetti citati nella Segnalazione.

10. Archiviazione della documentazione

L’OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici o cartacei, le segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l’adempimento delle sue funzioni istituzionali.

I documenti in formato elettronico sono conservati in una *directory* protetta con accesso solo per i soggetti espressamente autorizzati dall’OdV.

In caso di segnalazioni prodotte in evidente malafede, in coerenza con quanto enunciato ai §§ 8.2 (*Anonimato*) e 6 (*Modalità di segnalazione*) della presente procedura, l’OdV si riserva di archiviare le stesse, previa cancellazione dei nomi e degli elementi che possano consentire l’identificazione dei Soggetti segnalati.

I documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito ai componenti dell’OdV ovvero ai soggetti espressamente autorizzati dall’OdV.

11. Il sistema sanzionatorio

Un sistema di *Whistleblowing* efficace deve prevedere delle sanzioni sia nei confronti del Segnalante, in caso di abuso dello strumento di Segnalazione (effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate; violazione delle misure di tutela del segnalante come sopra riportate), che nei confronti dei Segnalati, nell’ipotesi di accertamento degli illeciti segnalati.

	Tipo documento: Procedura MOGC ex Dlgs 231/01	Numero
	Titolo: PROCEDURA DI SEGNALAZIONE DI ILLECITI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA “WHISTLEBLOWING POLICY”	MOGC_AII.5
	Nº ediz.: 1 Nº rev.: 0	Data: 27/01/2020 Data: 27/01/2020
Nome file e path:	Pagina 10 di 10	

Come definito nei paragrafi precedenti, attualmente il sistema di *Whistleblowing* è stato integrato nel D. Lgs. 231/2001. Di conseguenza, la disciplina sanzionatoria e il relativo procedimento è quella già individuata per le violazioni del MOGC, descritta al Cap. IV della Parte Generale del Modello, cui si rinvia in riferimento ai vari soggetti interessati. Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, valgono altresì le regole generali e il procedimento ivi descritto.