PROCEDURA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

Premessa

IRIAPA SRL ha conformato la propria politica al rispetto dei principi di legalità e correttezza previsti dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti. Tale politica è declinata dal Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione del rischio di reato adottato ai sensi e per gli effetti indicati dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001.

In recepimento del Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023, delle Linee Guida ANAC di cui alla Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come successivamente modificate e integrate dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, nonché delle Linee Guida ANAC n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, IRIAPA SRL ha illustrato nel Modello 231/01 la procedura "whistleblowing" e si è dotata dei prescritti canali per la ricezione e la gestione delle segnalazioni.

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 incentiva, tutela ed incoraggia i dipendenti, tirocinanti e collaboratori della società, gli stessi apicali e le funzioni di controllo nonché i professionisti ed i collaboratori esterni a segnalare internamente eventuali condotte illecite, rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001, violazioni del Modello di organizzazione e gestione, presunte violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che potrebbero ledere l'interesse pubblico o l'integrità della stessa IRIAPA SRL, di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo.

Viene perciò regolato il processo di gestione delle segnalazioni, secondo modalità dirette a garantire la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante.

Il segnalante ed i Facilitatori godono di rigorose tutele, disciplinate dal D.Lgs. 24/2023; la gestione della segnalazione è affidata all'Organismo di Vigilanza, per la massima indipendenza ed autonomia rispetto all'amministratore unico e ai soci dell'assemblea.

Le misure di protezione previste dal D.Lgs. 24/2023 non si applicano quando e' accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi può altresì essere applicata una sanzione disciplinare, nel rispetto della normativa e del Sistema Disciplinare adottato da IRIAPA SRL.

Le segnalazioni:

Tutti i Destinatari possono segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di IRIAPA SRL e che possono riguardare:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello – parte generale, parte speciale, Codice Etico;
2. violazioni commesse;
3. violazioni non ancora commesse, ma che il segnalante ritiene possano esserlo sulla base di elementi concreti (fondati sospetti);
4. condotte volte ad occultare le violazioni;

5. violazioni intervenute nell'ambito di un rapporto di lavoro nel frattempo terminato;
6. violazioni intervenute nel periodo di prova;
7. violazioni intervenute nel periodo in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
8. Violazioni del diritto nazionale: illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
9. Violazioni del diritto dell'UE:
   - ✓ illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nell'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023 e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (si tratta degli illeciti relativi a: contratti 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;
   - ✓ violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

L'ambito oggettivo delle segnalazioni è individuato, in ogni caso, nei limiti previsti dall'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, tenuto conto della natura del soggetto privato, della media dei lavoratori subordinati e dell'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Sono escluse le segnalazioni legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Ambito di applicazione:

Destinatari

Rientrano nei cosiddetti segnalanti:

- le risorse che in IRIAPA SRL ricoprono funzioni di amministrazione, direzione, controllo e tutti i ruoli sottostanti;
- i lavoratori subordinati, i tirocinanti della società;
- i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i consulenti che prestano la propria opera presso IRIAPA SRL.

La tutela normativamente prevista si applica anche qualora la segnalazione avvenga nei seguenti casi:

1. quando il rapporto giuridico tra la persona ed IRIAPA SRL non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
2. durante il periodo di prova;
3. successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Identificabilità del segnalante
Il segnalante dovrà indicare i propri dati identificativi (nome e cognome), un proprio recapito email, telefonico o postale, il rapporto esistente con l'azienda (dipendente, collaboratore, ecc.) e se il rapporto è in essere, oppure se si è concluso oppure se non è stato avviato. Il segnalante potrà rilasciare, se vorrà, il consenso a comunicare i propri dati identificativi all'azienda. In mancanza di esplicito consenso, i dati del segnalante rimarranno nell'esclusiva disponibilità dell'OdV che gestisce i canali.

Le segnalazioni possono essere di 2 tipi: interne ed esterne.

Segnalazione interna in forma scritta: la persona che desidera effettuare una segnalazione può inoltrarla mediante consegna a mano della segnalazione cartacea al Gestore delle segnalazioni, individuato nell'Organismo di Vigilanza monocratico. La segnalazione deve essere inserita in due buste chiuse: la prima contenente i dati identificativi del segnalante, unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, e la seconda contenente la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi dal contenuto della segnalazione.
Entrambe le buste devono essere inserite in una terza busta chiusa recante all'esterno la dicitura 'RISERVATA AL GESTORE DELLA SEGNALAZIONE - ODV'. La segnalazione viene registrata con modalità idonee a garantirne la riservatezza e non mediante il protocollo generale accessibile a soggetti non autorizzati.

Segnalazione interna in forma orale: la persona segnalante può, in alternativa alla forma scritta, richiedere direttamente un incontro con il Gestore delle segnalazioni, anche mediante collegamento da remoto o contatto telefonico, da fissarsi entro un termine ragionevole. La segnalazione orale è documentata nel rispetto dell'art. 14 del D.Lgs. 24/2023, previo consenso della persona segnalante, mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.
La persona segnalante è invitata ad allegare o rendere disponibile la documentazione utile a circostanziare i fatti segnalati, astenendosi dall'intraprendere autonome iniziative di indagine. Qualora una segnalazione interna sia presentata a un soggetto diverso dal Gestore, il ricevente la trasmette al Gestore entro 7 giorni dal ricevimento, dandone contestuale notizia alla persona segnalante. Il Gestore rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento entro 7 giorni dalla data di ricezione della segnalazione, utilizzando il recapito indicato. Il Gestore mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante, può richiedere integrazioni ove necessario e fornisce riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

Ricezione e analisi della segnalazione interna
Il compito di gestire le segnalazioni è affidato all'Organismo di Vigilanza (chiamato anche OdV), a tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e delle persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'OdV, quale Gestore delle segnalazioni, garantisce la riservatezza dell'identità della persona segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui tale identità possa evincersi, direttamente o indirettamente, nonchè dell'identità della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Tali informazioni possono essere comunicate esclusivamente nei casi, alle condizioni e ai soggetti previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa applicabile.
L'OdV possiede competenze giuridiche e organizzative adeguate; è formato professionalmente sulla normativa Whistleblowing e Privacy; garantisce imparzialità ed è libero da conflitti aziendali con IRIAPA SRL. Possiede imparzialità (deve operare in maniera neutrale ed equidistante rispetto alle parti coinvolte, svolgendo un'attività scevra da condizionamenti e favoritismi) e indipendenza (il gestore deve essere in grado di svolgere le attività cui è tenuto ai fini della gestione della segnalazione senza interferenze, ossia in autonomia operativa e valutativa).

Verifica preliminare
Tutte le segnalazioni ricevute sono oggetto di una verifica da parte dell'OdV incaricato, al fine di comprendere se la comunicazione ricevuta sia corredata dalle informazioni necessarie per verificarne preliminarmente la fondatezza e di poter avviare le successive attività di approfondimento.
L'OdV incaricato, qualora riceva una segnalazione che non consenta di ottenere un quadro sufficientemente dettagliato e tale da poter avviare ulteriori approfondimenti per accertarne la fondatezza, può richiedere alla persona segnalante delle integrazioni sulle informazioni trasmesse.
Al termine della verifica preliminare l'OdV archivia le segnalazioni non circostanziate ovvero quelle che, in base alla descrizione dei fatti e alle informazioni fornite dal segnalante, non consentano di ottenere un quadro sufficientemente chiaro nonché quelle manifestamente infondate.

Approfondimento delle verifiche
Qualora la verifica preliminare abbia stabilito che la segnalazione, essendo adeguatamente circostanziata, può essere oggetto di ulteriori attività di approfondimento volte a valutarne la fondatezza, l'OdV preposto alla gestione delle segnalazioni provvede a:

- svolgere o coordinare gli approfondimenti ritenuti necessari e, ove occorra, trasmettere gli esiti dell'istruttoria agli organi o alle funzioni interne o esterne competenti, individuati in relazione alla natura dei fatti e ai soggetti coinvolti, comunicando esclusivamente le informazioni strettamente necessarie e nel rispetto degli obblighi di riservatezza;
- avvalersi, ove necessario, del supporto di funzioni aziendali o di professionisti esterni, assicurando che l'accesso alle informazioni sia limitato a quanto strettamente necessario e nel rispetto degli obblighi di riservatezza e protezione dei dati personali.

IRIAPA SRL, tramite l'OdV quale Gestore delle segnalazioni, assicura alla persona segnalante un riscontro entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento oppure, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione. Qualora l'istruttoria non sia ancora conclusa, il riscontro puo avere natura interlocutoria; all'esito dell'istruttoria viene comunicato il riscontro finale, nei limiti consentiti dagli obblighi di riservatezza.

Qualora dalla segnalazione consegua un procedimento disciplinare, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata ove la contestazione sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora, invece, la contestazione sia fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità, previa comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione, secondo quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.

Assenza del gestore e conflitto di interessi

In caso di assenza prolungata del Gestore, al fine di garantire una gestione efficace, indipendente e autonoma della segnalazione e nel rispetto dell'obbligo di riservatezza, IRIAPA SRL, in considerazione delle proprie ridotte dimensioni organizzative, prevede che la persona segnalante si rivolga direttamente ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendone i presupposti previsti dal D.Lgs. 24/2023. Ai fini della presente procedura, si considera prolungata un'assenza superiore a 7 (sette) giorni.

Qualora l'OdV/Gestore si trovi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica segnalazione, anche perchè coincidente con la persona segnalata, coinvolta o comunque interessata dai fatti segnalati, IRIAPA SRL, in considerazione delle proprie ridotte dimensioni organizzative, prevede che la persona segnalante si rivolga direttamente ad ANAC mediante il canale esterno, ricorrendone i presupposti previsti dal D.Lgs. 24/2023.

Segnalazione esterna

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna ad ANAC quando, al momento della presentazione della segnalazione, ricorra almeno una delle condizioni previste dall'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, tra cui:

a) il canale interno, pur essendo obbligatorio, non è attivo oppure, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ai sensi della presente procedura e la stessa non ha avuto seguito;
c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
d) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono gestite dall'Autorità nazionale anticorruzione (di seguito anche "ANAC") garantendo, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalata, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica predisposta dall'ANAC.
Il link per effettuare la segnalazione esterna è: https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/

Conservazione della documentazione inerente alle segnalazioni

Le segnalazioni interne e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura, nel rispetto degli obblighi di riservatezza e della normativa in materia di protezione dei dati personali.
I dati personali manifestamente non utili o non pertinenti alla gestione di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati senza ritardo. I trattamenti sono effettuati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e del D.Lgs. 24/2023, secondo quanto previsto dall'informativa Privacy whistleblowing, dalla valutazione d'impatto ove applicabile e dall'atto di nomina del Gestore quale Responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 28 GDPR.
Le informazioni sulla procedura whistleblowing sono esposte e rese facilmente visibili nel luogo di lavoro, mentre gli ulteriori Destinatari della procedura sono resi edotti dei contenuti della stessa mediante una comunicazione di sintesi pubblicata sul sito internet aziendale e, ove possibile, mediante clausola contrattuale.

Sistema sanzionatorio

L'organo preposto all'attivazione del Sistema sanzionatorio decide quale tipologia di sanzione comminare ai soggetti che hanno commesso violazioni accertate a seguito della segnalazione. La sanzione, che deve avvenire in linea con quanto previsto dalla disciplina giuslavoristica applicabile, potrà essere graduata in funzione della gravità.
L'eventuale corresponsabilità della persona segnalante nei fatti oggetto della segnalazione è valutata secondo la normativa applicabile e il Sistema Disciplinare di IRIAPA SRL; la presentazione della segnalazione non determina automaticamente un trattamento disciplinare privilegiato.
A seconda delle funzioni segnalate, il Sistema Sanzionatorio verrà attivato da:

- il Direttore, qualora il segnalato sia un dipendente dell'Ente o un soggetto esterno
- l'amministratore unico, qualora il segnalato sia un socio o l'Organismo di Vigilanza.

In relazione alle violazioni della disciplina whistleblowing trovano applicazione le sanzioni amministrative previste dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023 e, per quanto di competenza di IRIAPA SRL, le misure previste dal Sistema Disciplinare adottato nell'ambito del Modello 231/01.
ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000,00 a euro 50.000.00 quando accerta che sono state commesse ritorsioni, che la segnalazione è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla, oppure che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023.
ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000,00 a euro 50.000,00 quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione

e la gestione delle segnalazioni o che tali procedure non sono conformi alla normativa, nonchè quando non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.
ANAC applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500,00 a euro 2.500,00 nei casi previsti dall'art. 21, comma 1, lett. c), del D.Lgs. 24/2023, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o calunnia o per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.
IRIAPA SRL prevede nel proprio Sistema Disciplinare 231 sanzioni nei confronti dei soggetti per i quali sia accertata la responsabilità per gli illeciti rilevanti ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 24/2023, nel rispetto della disciplina giuslavoristica e contrattuale applicabile. Restano ferme le eventuali responsabilità civili e penali previste dalla legge.

Garanzie inerenti al sistema di segnalazione (whistleblowing)
La violazione degli obblighi di riservatezza dei dati del segnalante è un comportamento contrario alle disposizioni di cui al D.Lgs. 24/2023 e sarà sanzionata ai sensi del sistema sanzionatorio e disciplinare di cui al Modello 231/01, come previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto citato.
È nulla qualsiasi ritorsione contro il segnalante, con ciò intendendo qualsiasi 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 e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.
Fino a prova contraria sono ritenuti ritorsivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio,
- la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;

- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Si presume che tali atti siano stati posti in essere come ritorsioni, fino a prova contraria.
Le medesime tutele si applicano ai Facilitatori, alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro della persona segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.
L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere comunicata all'ANAC, che ne informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Responsabilità del segnalante

Le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023 non si applicano quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi può essere applicata anche una sanzione disciplinare, nel rispetto della normativa applicabile e del Sistema Disciplinare di IRIAPA SRL.

Definizioni

- ✓ **Attività a rischio di reato":** il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di sanzioni ai sensi del Decreto in funzione della commissione di un Reato.
- ✓ **"Codice Etico":** il documento, approvato da IRIAPA SRL quale esplicazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari devono attenersi e la cui violazione è sanzionata.
- ✓ **"D. Lgs. 231/2001"** o "Decreto": il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- ✓ · **"Destinatari":** Soci dell'assemblea, Amministratore Unico, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori e tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio della Società.
- ✓ "**Dipendenti**": tutte le persone fisiche che intrattengono con IRIAPA SRL un rapporto di lavoro subordinato.

- ✓ **“Facilitatore”:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- ✓ **“Pubblica Amministrazione” o “P.A.”:** Per Amministrazione Pubblica si deve intendere lo Stato (o Amministrazione Statale), gli Enti Pubblici, Pubblico Ufficiale e Incaricato di Pubblico Servizio.
- ✓ **“Reati” o il “Reato”:** l’insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001.
- ✓ **“Sistema Disciplinare**”: l’insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedimentali e comportamentali previste dal Modello.