

Sistema Disciplinare

Doc Rif: SISTDISC

Rev: 10

Data: 14.11.2025

Pag. 1 di 11



SISTEMA DISCIPLINARE

N. Rev.	Data	Motivazione
0	14.11.2025	Prima emissione

Sommario

1. Funzioni del sistema disciplinare	2
2. I soggetti destinatari	2
Gli Amministratori	2
Gli altri soggetti in posizione “apicale”	2
I dipendenti	2
Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Sistema anticorruzione	3
3. Le condotte rilevanti	3
4. Le Sanzioni	3
Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti	6
Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	7
Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (Business partner)	8
5. Misure a carico dei terzi (consulenti e partner)	8
6. Pubblicazione del sistema disciplinare	9
7. Norma di chiusura	9

1. Funzioni del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme del Modello di organizzazione, gestione e controllo (d'ora in poi anche "Modello") e della Politica anticorruzione, del Codice Etico e del Sistema Anti Corruzione (anche SAC), costituisce uno strumento indispensabile per garantire l'effettività e l'attuazione del Modello stesso.

L'articolo 6, comma 2, lett. e) del decreto 231 del 2001 (d'ora in poi anche "Decreto" o "Decreto 231") prevede espressamente la necessità di creare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello Organizzativo.

Le sanzioni disciplinari si applicano a prescindere dall'esito del procedimento penale eventualmente instaurato, per il fatto che costituisce anche violazione delle misure del Modello Organizzativo, della Politica anticorruzione, del Codice Etico e del Sistema Anti Corruzione.

Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. prevede un sistema che gradua l'entità e la tipologia della sanzione applicabile, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti tenuti dai soggetti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Pertanto, il sistema disciplinare sanziona, in primis, tutte le infrazioni al Modello e del SAC - dalla più grave alla più lieve - mediante un sistema di gradualità della sanzione e, secondariamente, rispetta il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

2. I soggetti destinatari

Gli Amministratori

Le norme ed i principi contenuti nel SAC, nel Codice Etico, nel Modello 231 e nei Protocolli o Procedure ad esso connessi devono essere rispettati, in primo luogo, dai soggetti che rivestono una posizione cd. "apicale".

Fanno parte di questa categoria le persone "che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale", nonché i soggetti che "esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo" dell'Ente (cfr. art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto).

In tale contesto, assume rilevanza, in primis, la posizione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Vando Battaglia Costruzioni S.r.l.

Tutti i membri di tali organi sono passibili delle sanzioni previste nel presente Sistema Disciplinare per l'ipotesi di violazione delle previsioni del SAC.

Gli altri soggetti in posizione "apicale"

Sono ritenuti soggetti in "posizione apicale", oltre agli Amministratori, i Direttori dotati di autonomia finanziaria e funzionale e tutti coloro che all'interno di Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. rivestono la qualifica di Dirigente.

I dipendenti

Come già specificato, il Decreto prevede l'adozione di un idoneo Sistema Disciplinare che sanziona le eventuali violazioni delle misure previste nel SAC, nel Codice Etico, nel Modello

231 e nei Protocolli o Procedure ad esso connessi poste in essere dai soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto “apicale”.

In tal senso è necessario considerare la posizione di tutti i dipendenti di Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal contratto applicato, dalla qualifica e/o dall’inquadramento aziendale riconosciuti (i.e. quadri, impiegati, operai, lavoratori a tempo determinato, lavoratori con contratto di inserimento, ecc.; di seguito, anche i “Dipendenti”).

I membri del Collegio Sindacale e dell’Organismo di Vigilanza (ODV) e la Funzione Conformità Prevenzione Corruzione (FCPC)

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del Modello e del SAC commesse dai membri degli organi di controllo.

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- membri del Collegio Sindacale, ove esistente
- membri dell’Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i.
- FCPC

Gli altri soggetti tenuti al rispetto del Sistema anticorruzione

Il presente Sistema Disciplinare ha, inoltre, la funzione di sanzionare le violazioni del SAC commesse da soggetti anche diversi da quelli sopra indicati.

Si tratta, in particolare, di tutti i soggetti che sono comunque tenuti al rispetto del SAC in virtù della funzione svolta per conto della Società (di seguito collettivamente denominati “Business Partner”).

Nell’ambito di tale categoria, possono farsi rientrare i seguenti soggetti:

- tutti coloro che intrattengono con Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. un rapporto di lavoro di natura non subordinata (i.e. i collaboratori a progetto, i consulenti, i lavoratori somministrati);
- i collaboratori a qualsiasi titolo;
- i procuratori, gli agenti e tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società;
- i fornitori, i consulenti ed i partner.

3. Le condotte rilevanti

Ai fini del presente Sistema Disciplinare, e nel rispetto delle previsioni di cui alla contrattazione collettiva, laddove applicabili, costituiscono condotte oggetto di sanzione le azioni o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello adottato da Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. Srl e dei suoi elementi costitutivi.

Nel rispetto del principio costituzionale di legalità, nonché di quello di proporzionalità della sanzione, tenuto conto di tutti gli elementi e/o delle circostanze ad essa inerenti, si ritiene opportuno definire un elenco di possibili violazioni, graduate secondo un ordine crescente di gravità:

1) Mancato rispetto del Modello o del SAC o violazione di procedure interne previste dal Modello e dal SAC o, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, adozione di un

comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del SAC, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una lieve trasgressione dei regolamenti e procedure aziendali.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi:

- non osservanza di procedure prescritte;
- omissioni di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza o al FCPC delle informazioni prescritte;
- omissioni ingiustificate di controlli da attuare previsti nelle aree individuate come a rischio o strumentali;
- mancata formazione e/o mancato aggiornamento e/o omessa comunicazione al personale operante nelle aree a rischio dei processi interessati dal Modello Organizzativo o dal SAC; adottati un comportamento non conforme a quanto prescritto dal Modello o dal SAC);

2) Due o più violazioni del Modello, di procedure interne previste dal Modello o dal SAC o adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del SAC.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi:

- reiterata inosservanza dei protocolli delle parti speciali del Modello o del SAC relative alle aree sensibili;
- reiterata inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sotto posti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello Organizzativo;
- mancata attività di documentazione, conservazione e controllo degli atti previsti dai Protocolli (procedure) in modo da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa;
- mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno.

3) mancato rispetto del Modello, qualora si tratti di violazione che inneschi uno dei reati previsti dal Decreto 231, e sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

In questo caso il soggetto nel compiere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del SAC, e nel violare la procedure interne, agisce, imprudentemente, contro l'interesse del Vando Battaglia Costruzioni S.r.l. commettendo un reato previsto dal Decreto 231 .

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi in cui il soggetto che, agendo contro l'interesse dell'azienda compia:

- inosservanza costituente "grave trasgressione" dei regolamenti aziendali e, in particolare delle procedure relative alle aree sensibili;

- violazione e/o elusione del sistema di controllo poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai P rotocolli, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza o la FCPC;
- reiterata inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda).

4) mancato rispetto del Modello o del SAC, qualora si tratti di violazione finalizzata alla commissione di uno dei reati previsti dal Decreto 231, corruttivi, o comunque sussista il pericolo che sia contestata la responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

Nel caso in esame il soggetto nel compiere un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o del SAC, e nel violare la procedure interne, agisce manifestamente contro l'interesse del Vando Battaglia Costruzioni con l'obiettivo di commettere un reato previsto dal Decreto 231 o di tipo corruttivo.

Costituiscono meri esempi della suddetta definizione (elenco non esaustivo), le seguenti ipotesi in cui il soggetto che, agendo contro l'interesse dell'azienda compia:

- l'evento dannoso e pericoloso per l'azienda è il risultato dell'azione od omissione da cui la legge fa dipendere l'esistenza del reato compreso nel D.Lgs. 231/2001, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione;
- nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello o SAC e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

4. Le Sanzioni

Nella presente sezione sono indicate le sanzioni irrogabili a fronte dell'accertamento di una delle violazioni di cui al precedente paragrafo.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto delle previsioni contenute nel successivo paragrafo, nonché delle norme rinvenibili nella contrattazione collettiva, laddove applicabile.

In ogni caso, l'individuazione e l'irrogazione delle sanzioni deve tener conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

A tale proposito, la gravità dell'infrazione sarà valutata sulla base delle seguenti elementi:

- tipologia dell'illecito compiuto;
- modalità di commissione della condotta;
- gravità della condotta;
- il livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- elemento soggettivo della condotta (distinzione tra dolo e colpa):
- intenzionalità del comportamento (in caso di dolo) o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento (in caso di colpa);
- rilevanza degli obblighi violati;
- conseguenza in capo alla Società;

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- l'entità del danno o del pericolo come conseguenza dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- le circostanze nelle quali l'infrazione ha avuto luogo.

Ai fini dell'eventuale aggravamento (o attenuamento) della sanzione, sono inoltre considerati i seguenti elementi:

- circostanze aggravanti (o attenuanti) nel cui ambito si è sviluppata la condotta illecita con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto;
- comportamento immediatamente susseguente al fatto, con particolare riferimento all'eventuale ravvedimento operoso;
- eventuale commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta, nel qual caso l'aggravamento sarà operato rispetto alla sanzione prevista per la violazione più grave;
- eventuale concorso di più soggetti nella commissione della violazione;
- eventuale recidività del suo autore.

L'applicazione delle sanzioni di seguito indicate non pregiudica in ogni caso il diritto della Società 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.

Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Dirigente/preposto, saranno applicate le seguenti sanzioni (mutuate, così come consentito dall'art. 27 del CCNL– in vigore, nonché dalle interpretazioni giurisprudenziali in materia, da quelle applicabili agli altri dipendenti), fatte salve eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo applicabile nel caso concreto;
- il licenziamento con preavviso;
- il licenziamento senza preavviso.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo verbale ovvero quella del richiamo scritto (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione del richiamo scritto ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c) o compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater;;

- c) per le violazioni di cui ai nn. 3) e 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, quella del licenziamento con preavviso ovvero del licenziamento senza preavviso;

Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un soggetto qualificabile come dipendente, saranno applicate le seguenti sanzioni (in conformità a quanto previsto dall'articolo 32 del Contratto Collettivo Nazionale di riferimento):

a) conservative del rapporto di lavoro:

- rimprovero inflitto verbalmente;
- rimprovero inflitto per iscritto;
- multa;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

b) risolutive del rapporto di lavoro:

- licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
- licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

In particolare:

- a) incorre nei provvedimenti di **rimprovero verbale o scritto** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74, punti a) e b) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3 (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) incorre nel provvedimento della **multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione** (in conformità a quanto previsto dall'articolo 74, punti c) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione dell'ammonizione scritta ovvero quella della multa (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto c).

Per maggior chiarezza espositiva si riportano esempi ulteriori a quelli riportati nel paragrafo 3. Incorre nella sanzione in commento il dipendente che adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del SAC, ove in tali comportamenti sia ravvisabile un "rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio", ovvero una "abituale negligenza o abituale inosservanza di leggi, regolamenti o obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro", ovvero, in genere, per "qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi del servizio deliberatamente commesse non altrimenti sanzionabili".

- c) incorre nel provvedimento della **sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni** ((in conformità a quanto previsto dall'articolo 74,

punti d) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 3) del paragrafo 3.

- d) incorre nel provvedimento del in conformità a quanto previsto dall'articolo 74 lettera e) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Imprese edili) il dipendente che compia le violazioni di cui al n. 4) del paragrafo 3.

Le sanzioni nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza o della Funzione Conformità

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nella paragrafo 3 da parte di un membro dell'Organismo di Vigilanza o della Funzione Conformità, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- a) incorre nella diffida al puntuale rispetto delle previsioni il componente dell'OdV che ponga in essere atti che arrechino o possano arrecare danno all'azienda, esponendola ad una situazione oggettiva di pericolo riguardante l'integrità del patrimonio;
- b) incorre nella decurtazione degli emolumenti il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino diretti in modo univoco al compimento di un reato sanzionato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o compia atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante ai sensi dell'art. 6 del Decreto, commi 2bis, 2-ter e 2-quater;
- c) incorre nell'adozione del provvedimento di revoca il componente dell'OdV che ponga in essere atti che risultino tali da determinare il rischio di concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le sanzioni nei confronti dei Terzi Destinatari (Business partner)

Qualora sia accertata la commissione di una delle violazioni indicate nel paragrafo 3 da parte di un Terzo Destinatario, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni del SAC, pena l'applicazione di una penale ovvero la risoluzione del rapporto negoziale intercorrente con la Società;
- la risoluzione immediata del rapporto negoziale intercorrente con la Società.

In particolare:

- a) per le violazioni di cui al n. 1) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida (salvo i casi di particolare gravità in cui si renderanno applicabili le sanzioni di cui al punto b);
- b) per le violazioni di cui al n. 2) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della diffida ovvero quella della risoluzione, a seconda della gravità della violazione;
- c) per le violazioni di cui al n. 3) e 4) del paragrafo 3, sarà applicata la sanzione della risoluzione.

Nel caso in cui le violazioni di cui ai nn. 1), 2) e 3) del paragrafo 3, 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. Nell'ambito dei rapporti con i Terzi Destinatari, la Società inserisce, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali relativi, apposite clausole volte a prevedere, in caso di violazione del SAC, l'applicazione delle misure sopra indicate.

5. Misure a carico dei terzi (consulenti e partner)

La violazione da parte dei Terzi (Consulenti o Partners esterni, non legati da vincolo di subordinazione con l'Impresa, ma sottoposti per il singolo incarico a controllo e vigilanza da

parte dell'Impresa) delle regole di cui al presente SAC costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può comportare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del SAC e del Codice Etico.

In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati alla Società in conseguenza della violazione delle misure previste dal SAC e dal Codice Etico.

6. Pubblicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare previsto dal SAC deve essere opportunamente pubblicizzato, in modo tale da renderlo conoscibile a chiunque vi sia sottoposto.

Per i lavoratori dipendenti dovranno essere rispettate le modalità di pubblicazione previste dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro vigenti, mediante affissione in luoghi accessibili liberamente ai lavoratori.

7. Norma di chiusura

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

La Società ha la facoltà di applicare, all'esito delle opportune valutazioni, i provvedimenti disciplinari ritenuti più adeguati al caso concreto, non dovendo le stesse, in considerazione della loro autonomia, coincidere con le valutazioni del giudice in sede penale.

Nel caso in cui un Destinatario abbia posto in essere una condotta che integri uno dei reati di corruzione, la funzione legale, qualora reputi che vi siano elementi sufficienti a provare il danno subito dall'azienda e la responsabilità del Destinatario, promuove, senza ritardo, azione di risarcimento dei danni a qualsiasi titolo sofferti.

Ai sensi dell'art. 7 della Legge 30 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), il sistema disciplinare che prevede il sistema di sanzioni di seguito descritto, per essere valido ed efficace, deve essere affisso all'interno della Società in luoghi accessibili a tutti affinché sia portato a conoscenza dei Destinatari.

8. Le Segnalazioni

Le segnalazioni potranno essere inoltre rivolte direttamente alla Funzione Conformità Prevenzione Corruzione e potranno essere effettuate, anche in forma anonima, in forma scritta, forma orale o in via telematica anche tramite la mail odv231@vandobattaglia.it.

Il dovere di segnalare la violazione del Modello grava su tutti i destinatari del Modello.

La Funzione Conformità Prevenzione Corruzione /funzione conformità anticorruzione, a seguito della ricezione di segnalazioni ovvero dell'acquisizione di informazioni ottenute nel corso della propria attività di vigilanza, valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, se risulta essersi effettivamente verificata una violazione del Modello.

La Funzione Conformità Prevenzione Corruzione è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione.

La raccolta delle informazioni da parte della Funzione Conformità Prevenzione Corruzione avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato

del contenuto delle segnalazioni; in nessun caso lo stesso comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute.

Qualora il comportamento scorretto riguardasse funzione conformità della prevenzione per la corruzione il personale Vando Battaglia Costruzioni deve rivolgersi direttamente alla Direzione (cbattaglia@vandobattaglia.it) che coinvolgerà, eventualmente, le funzioni che ritiene opportuno per gestire tale situazione.

L'azienda garantisce sempre l'anonimato circa le segnalazioni effettuate, come da procedura whistleblowing e da modulo segnalazioni.

Ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. 231/2001, commi 2bis, 2-ter e 2-quater, l'azienda prevede:

- canali alternativi di segnalazione, di cui almeno uno idoneo a garantire, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- misure idonee a tutelare l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.