



**Autostrada del Brennero SpA
Brennerautobahn AG**

Sistema sanzionatorio ex D.Lgs. 231/2001

di Autostrada del Brennero SpA
e delle Società Controllate

**Adottato dalla Capogruppo
in data 18/02/2011**

REVISIONI

Revisione	Data	Motivo
1	19/10/2012	Cambiamenti significativi nel quadro normativo (art 25 <i>undecies</i> e art 25 <i>duodecies</i> del Decreto 231/01).
2	30/05/2014	Cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione e nelle attività sensibili svolte presso la Società.
3	14/09/2018	Cambiamenti significativi nel quadro normativo.
4	19/06/2020	Revisione del Codice Disciplinare con estensione della relativa efficacia anche alle Società Controllate.
5	16/09/2022	Revisione generale del documento.
6	28/07/2023	Aggiornamento della normativa sul whistleblowing a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023



Autostrada del Brennero SpA
Brennerautobahn AG

Sistema sanzionatorio

ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

di Autostrada del Brennero SpA
e delle Società Controllate

INDICE

PREMESSA	pag. 5
1. DESTINATARI	pag. 6
2. CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI VALUTAZIONE	pag. 7
3. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE	pag. 9
4. SANZIONI	pag. 10
4.1. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti	pag. 10
4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti	pag. 11
4.3. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori	pag. 12
4.4. Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale	pag. 13
4.5. Le sanzioni nei confronti della Società di Revisione	pag. 14
4.6. Procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza	pag. 14
4.7. Le sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni	pag. 15
5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)	pag. 15
6. LA DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO	pag. 16

PREMESSA

In data 29 maggio 2009 il Consiglio di Amministrazione di Autostrada del Brennero S.p.A - BrennerAutobahn A.G. (nel seguito la “**Società**” o “**Capogruppo**”) ha adottato all’unanimità il “Modello di organizzazione e gestione” (nel seguito “**Modello**”) nonché il “Codice Etico e di Comportamento” in attuazione delle disposizioni del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (nel seguito anche il “**Decreto**”).

Successivamente, in data 19 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato di estendere l’efficacia del Codice Etico (nel seguito “**Codice Etico**”) e del presente Sistema sanzionatorio ex D.lgs. 231/2001 (di seguito, “**Sistema sanzionatorio**”) anche alle società controllate (le “**Società controllate**”), nell’ottica di realizzare un sistema disciplinare idoneo a sanzionare in maniera quanto più adeguata e sistematica gli atti ed i comportamenti realizzati in violazione (anche tentata) dei principi, delle disposizioni e delle procedure di attuazione dei Modelli della Capogruppo e delle Società controllate (nel seguito, collettivamente, i “**Modelli**”) e del Codice Etico.

Il Sistema sanzionatorio costituisce parte integrante dei Modelli di organizzazione e gestione adottati dalla Capogruppo e delle Società controllate, e attua le prescrizioni di cui all’art. 6, comma secondo, lett. e) e all’art. 7, comma quarto, lett. b), del D.Lgs. 231/2001.

L’instaurazione di un procedimento disciplinare, così come l’applicazione delle sanzioni di seguito indicate, prescindono dall’eventuale instaurazione e/o dall’esito di procedimenti penali aventi ad oggetto le medesime condotte.

1. DESTINATARI

I soggetti passibili delle sanzioni contenute nel Sistema sanzionatorio sono quelli identificati nel capitolo 9 dei Modelli, in particolare si tratta di:

- a) coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Capogruppo e/o nelle Società controllate (il Presidente, il Vice-Presidente, l'Amministratore Delegato, i Consiglieri, i Sindaci, Direttori/Dirigenti);
- b) i dipendenti della Capogruppo o delle Società controllate (tutti i lavoratori dipendenti cui si applica il C.C.N.L. di settore per tempo vigente (diverso a seconda della Società di appartenenza): operai, impiegati, quadri);
- c) tutti quei soggetti che collaborano con la Capogruppo o con le Società controllate in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato, quali collaboratori a progetto, prestatori di lavoro temporaneo, interinali, ecc.;
- d) coloro i quali, pur non appartenendo alla Capogruppo o alle Società controllate, operano su mandato o per conto della stessa, quali legali, consulenti, procuratori;
- e) quei soggetti che agiscono nell'interesse della Capogruppo e/o delle Società controllate in quanto legati alle stesse da rapporti giuridici contrattuali o da accordi di altra natura;
- f) i membri del Collegio sindacale;
- g) la Società di Revisione.

2. CONDOTTE RILEVANTI E CRITERI DI VALUTAZIONE

La violazione (o il solo tentativo di violazione) delle disposizioni contenute nei Modelli, nelle procedure che costituiscono attuazione dei Modelli, e/o nel Codice Etico può avvenire tramite azioni o comportamenti anche omissivi, riconosciuti come rilevanti per l'applicazione della relativa sanzione.

Costituiscono infrazioni disciplinari i seguenti comportamenti:

- condotte, anche omissive, dirette in modo univoco alla commissione di un reato previsto dal Decreto;
- violazione, anche con condotte omissive e in eventuale concorso con altri soggetti, dei principi di comportamento prescritti dai Modelli, dalle procedure operative aziendali che ne costituiscono attuazione e dal Codice Etico;
- omissione dei controlli sulle attività sensibili o su fasi di esse previsti dai Modelli;
- redazione, anche in concorso con altri, di documentazione non veritiera;
- agevolazione, anche mediante condotta omissiva, nella redazione da parte di altri di documentazione non veritiera;
- sottrazione, distruzione o alterazione della documentazione inerente a una procedura operativa aziendale per eludere il sistema dei controlli previsto dai Modelli;
- omissione dei controlli prescritti dai Modelli e dalle relative procedure in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- omissione dei controlli prescritti dai Modelli e dalle relative procedure in materia ambientale;
- comportamenti di ostacolo o elusione alla attività di vigilanza degli Organismi di Vigilanza della Capogruppo o delle singole Società controllate (nel seguito, gli **“Organismi di vigilanza”**);
- impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione richiesta dai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- realizzazione di qualsiasi altra condotta idonea a eludere il sistema di controlli previsto dai Modelli;
- mancata vigilanza sull'operato dei propri sottoposti nell'ambito delle attività sensibili di cui ai Modelli;
- omessa segnalazione agli Organismi di Vigilanza delle violazioni rilevate;
- omessa valutazione e omessa tempestiva assunzione di provvedimenti in merito a segnalazioni e indicazioni di necessità interventi da parte degli Organismi di Vigilanza.

Al fine di individuare la sanzione corretta in base ai criteri di proporzionalità e di adeguatezza, le possibili violazioni sono valutate secondo la loro gravità alla luce dei seguenti criteri di valutazione:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, di imperizia e di imprudenza;
- numero e rilevanza dei principi di comportamento dei Modelli disattesi;
- le mansioni, la qualifica ed il livello di inquadramento del dipendente, l'incarico dirigenziale ricoperto o l'organo societario di cui il soggetto risulta membro;
- la presenza di precedenti disciplinari;
- la commissione di più violazioni nell'ambito della medesima condotta;
- il concorso di più soggetti nella realizzazione della condotta illecita;
- la sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- la recidiva nell'arco dell'ultimo triennio;
- l'entità del danno derivante alla Capogruppo o alle Società controllate ed a cose e/o a persone, compresi i clienti/utenti;
- la gravità della lesione del prestigio della Capogruppo e delle Società controllate.

La condanna in via definitiva per un reato previsto dal Decreto e il comportamento di ostacolo alle funzioni degli Organismi di Vigilanza costituiscono sempre violazione grave che può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dal successivo paragrafo 4.

La reiterazione persistente di uno qualsiasi dei comportamenti sopra indicati rende la violazione grave e può portare all'applicazione della sanzione disciplinare massima stabilita per ciascuna categoria di destinatari dal successivo paragrafo 4.

Le altre violazioni saranno valutate dalla funzione aziendale dotata del potere disciplinare alla luce delle circostanze concrete e dei criteri di valutazione sopra enunciati, ai fini dell'applicazione di una sanzione che sia proporzionata e sufficientemente dissuasiva.

Qualora con un solo atto o comportamento siano state commesse più infrazioni suscettibili di sanzioni diverse, si applica quella più grave.

3. PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

La preventiva contestazione dell'infrazione disciplinare e l'irrogazione della sanzione devono essere formalizzati per iscritto.

Il/I soggetto/i ritenuti responsabili della/e infrazione/i possono, entro il termine di 5 (cinque) giorni lavorativi dal ricevimento della contestazione scritta, proporre le proprie difese scritte oppure richiedere di essere sentiti di persona.

Dell'eventuale colloquio viene redatto verbale che, in caso di accertata violazione, sarà trasmesso in copia al competente Organismo di Vigilanza.

L'irrogazione delle sanzioni disciplinari applicate è comunicata anche al competente Organismo di Vigilanza.

Nel procedimento disciplinare e nell'irrogazione della sanzione devono, in ogni caso, essere rispettate:

- le norme del vigente C.C.N.L. di settore;
- le disposizioni della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori);
- le disposizioni in materia di privacy.

Resta fermo ed impregiudicato il diritto della Capogruppo o delle singole Società controllate ad agire nei confronti del soggetto/i responsabile/i dell'infrazione disciplinare al fine di ottenere il risarcimento di tutti i danni patiti a causa od in conseguenza della condotta accertata.

Il competente Organismo di Vigilanza verifica la corretta applicazione delle disposizioni del presente Sistema sanzionatorio.

Qualora l'Organismo di Vigilanza competente accerti o venisse a conoscenza di una qualsiasi infrazione del Modello, delle procedure che costituiscono attuazione del Modello stesso, e/o del Codice Etico, informa l'Amministratore Delegato che attiverà le fasi del procedimento disciplinare.

4. SANZIONI

4.1. Le sanzioni nei confronti dei Dipendenti

L'inosservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dai Modelli costituisce inadempimento, da parte dei dipendenti della Capogruppo o delle singole Società controllate, degli obblighi previsti dall'art. 2104 del Codice Civile di cui il contenuto dei Modelli rappresenta parte integrante.

Di conseguenza, la violazione, da parte dei dipendenti della Capogruppo o delle Società controllate, delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dai Modelli e dal Codice Etico, così come le segnalazioni (Whistleblowing), effettuate con dolo o con colpa grave, aventi ad oggetto comportamenti illeciti o irregolari commessi da altri dipendenti o rappresentanti della Capogruppo o delle Società controllate, che si rilevino infondate costituiscono sempre illecito disciplinare.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro, il sistema disciplinare predisposto dalla Capogruppo e dalle Società controllate è formulato nell'attento rispetto dei limiti posti dalla legislazione vigente (in particolare degli articoli 2104 "*Diligenza del prestatore di lavoro*", 2105 "*Obbligo di fedeltà*" e 2106 "*Sanzioni disciplinari*" del Codice Civile), dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili al personale della Capogruppo o delle Società Controllate e dallo Statuto dei Lavoratori (in particolare art. 7).

Le sanzioni applicabili nei confronti degli appartenenti alle categorie degli operai, degli impiegati e dei quadri per le infrazioni dei vigenti Modelli e/o del Codice Etico sono le seguenti:

- a) rimprovero verbale o scritto per la violazione delle procedure o dei principi di comportamento previsti nei Modelli e/o nel Codice Etico;
- b) multa non superiore a 4 ore della retribuzione giornaliera, o al diverso limite, maggiore o minore previsto dal vigente C.C.N.L. applicabile nel caso concreto, nel caso di violazione reiterata delle procedure o dei principi di comportamento previsti nei Modelli e nel Codice Etico;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni (o fino a 50 ore per il personale a tempo parziale) o al diverso limite, maggiore o minore previsto dal vigente C.C.N.L. applicabile nel caso concreto ove si verifichi una violazione delle procedure o dei principi di comportamento dei Modelli o del Codice Etico che comporti una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali oppure che arrechi danno alla Capogruppo e/o alle Società controllate;

- d) licenziamento: a titolo esemplificativo, può trovare applicazione la sanzione del licenziamento con preavviso nell'evenienza di reiterata grave violazione delle procedure o dei principi di comportamento dei Modelli o del Codice Etico; può invece trovare applicazione la sanzione del licenziamento senza preavviso nel caso di commissione – o di condotta diretta in modo univoco alla commissione – di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Il procedimento disciplinare (qualificazione dell'illecito e contestazione dello stesso) è di competenza del cd. "Datore di Lavoro" ai sensi del D.lgs. 81/08, salvo deleghe espresse.

4.2. Le sanzioni nei confronti dei Dirigenti

Se la violazione riguarda i Dirigenti, il sistema sanzionatorio è applicato in conformità alla legge e al C.C.N.L. applicabile.

La violazione, da parte dei dirigenti della Capogruppo o delle Società controllate, delle singole disposizioni e regole comportamentali previste dai Modelli, dalle Procedure e dal Codice Etico, così come le segnalazioni (Whistleblowing), effettuate con dolo o con colpa grave, aventi ad oggetto comportamenti illeciti o irregolari commessi da dipendenti o rappresentanti della Capogruppo o delle Società controllate, che si rilevino infondate, così come il favorire o essere complici di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti dei segnalanti (cosiddetti "whistleblower") per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione ex art. 6, comma 2bis del D.Lgs. 231/01, costituiscono sempre illecito disciplinare.

La valutazione delle condotte dei Dirigenti avviene in base ai criteri di cui al precedente punto 3.

Le sanzioni applicabili, salve le disposizioni del C.C.N.L. applicabile, in ordine di gravità sono:

- a) nel caso di infrazioni ritenute di lieve gravità, avuta considerazione dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3 precedente (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o particolare tenuità del danno cagionato alla Capogruppo e/o alla Società controllate e/o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti), si provvede ad un rimprovero verbale o scritto nonché alla specifica annotazione della violazione in un apposito registro tenuto dal competente Organismo di Vigilanza;
- b) nell'evenienza di un'infrazione che comporti un'apprezzabile o significativa esposizione al rischio di commissione di uno dei reati di cui ai Modelli si procede alla comminazione di una sanzione pecuniaria, parametrata fino all'equivalente della metà del corrispettivo mensile;

- c) in presenza di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a), si procede alla comminazione di una sanzione pecuniaria, parametrata fino all'equivalente della metà del corrispettivo mensile; nel caso di reiterazione delle azioni od omissioni di cui alla lettera b) oltre alla sanzione prevista da detto paragrafo si procede alla revoca temporanea delle deleghe;
- d) nell'eventualità di condotte dirette in modo univoco alla commissione di un reato di cui al Decreto o comunque di violazioni commesse con dolo o colpa tanto gravi da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro interviene la risoluzione del rapporto di lavoro. Questa sanzione viene applicata anche nel caso in cui sia impedita dolosamente, nel Settore/Direzione di propria competenza, l'applicazione delle prescrizioni e delle procedure e dei principi di comportamento previsti dai Modelli e/o dal Codice Etico.

Il procedimento disciplinare (qualificazione dell'illecito e contestazione dello stesso) è di competenza del cd. "Datore di Lavoro" ai sensi del D.lgs. 81/08, salvo deleghe espresse.

4.3. Le sanzioni nei confronti degli Amministratori

Nel caso in cui emerga un'infrazione delle procedure e dei principi di comportamento previsti dai Modelli e/o dal Codice Etico da parte degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza competente ne informa senza indugio contestualmente il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che provvederà a convocare l'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

L'Assemblea dei Soci, nel rispetto della procedura di cui al precedente punto 4, dispone l'audizione dell'interessato, a cui partecipano anche il competente Organismo di Vigilanza e il Collegio sindacale, acquisisce eventuali deduzioni dell'interessato ed esperisce ogni ulteriore accertamento ritenuto opportuno; quindi, decide i provvedimenti da adottare in occasione di un'adunanza appositamente convocata.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione dei Modelli o delle procedure stabilite in attuazione dei medesimi o del Codice Etico, l'Assemblea dei Soci, sentito il Collegio Sindacale, può applicare le seguenti sanzioni, determinate a seconda della gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate alla Capogruppo e/o alle singole Società controllate:

- a) **richiamo formale scritto** nel caso di violazioni di lieve gravità avuta considerazione dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3 precedente (ovvero ad es. elemento soggettivo colposo con lieve grado di negligenza, assenza di precedenti disciplinari, assenza o

- particolare tenuità del danno cagionato alla Capogruppo o alle Società controllate o a terzi, sussistenza di particolari circostanze attenuanti);
- b) **sanzione pecuniaria** nel caso di violazioni che comportino un'apprezzabile esposizione al rischio di commissione di reati di cui ai Modelli; la sanzione pecuniaria è pari ad un importo: (i) dal 5% al 10% del compenso fisso annuo lordo deliberato dall'Assemblea dei Soci ai sensi degli artt. 23 e 26 dello Statuto della Capogruppo o delle singole Società controllate per gli amministratori privi di particolari incarichi; (ii) dal 6% al 12% del suddetto compenso per gli amministratori membri del comitato esecutivo o con deleghe limitate a specifiche materie/attività; (iii) del 20% del suddetto compenso per Amministratore Delegato, Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - c) in presenza di plurime reiterazioni dei comportamenti di cui alla lettera a), si procede alla comminazione di una sanzione pecuniaria come da precedente paragrafo; nel caso di reiterazione delle violazioni di cui alla lettera b) precedente oltre alla sanzione prevista da detto paragrafo si procede alla **sospensione temporanea dall'incarico** e dal relativo compenso, da due a sei mesi;
 - d) qualora la violazione dell'amministratore sia di gravità tale da ledere la fiducia della Capogruppo o delle singole Società controllate nei suoi confronti, quali ad esempio infrazioni che comportino la commissione di uno dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 oppure che danneggino (patrimonialmente o non) la Capogruppo e/o le Società controllate e/o i Soci, il Consiglio di Amministrazione convoca l'Assemblea dei Soci per la **revoca della carica per giusta causa**.

Di ogni infrazione accertata e di ogni sanzione irrogata viene data specifica annotazione nell'apposito registro tenuto dal competente Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà da parte dell'Assemblea dei Soci o del Collegio sindacale (con deliberazione assunta con la maggioranza dei due terzi dei suoi componenti) esperire l'azione di responsabilità ai sensi dell'art. 2393 del Codice Civile.

4.4. Le sanzioni nei confronti dei membri del Collegio Sindacale

Il potere disciplinare nei confronti dei membri del Collegio Sindacale, nel caso di inosservanza ai loro compiti previsti dai Modelli, è previsto in capo all'Assemblea dei Soci, chiamata a decidere, ai sensi degli artt. 2400 e 2407 del Codice Civile, in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le violazioni possono essere riscontrate dal competente Organismo di Vigilanza, che dovrà darne tempestiva comunicazione al Consiglio di Amministrazione, che provvederà tempestivamente alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per le decisioni del caso.

Le sanzioni irrogabili possono essere, a seconda della gravità delle inosservanze, le stesse già previste per i soggetti apicali sopra indicate, salva diversa determinazione nei Modelli.

4.5. Le sanzioni nei confronti della Società di Revisione

Nei confronti della Società di Revisione si applicano le stesse modalità del sistema sanzionatorio a carico dei componenti del Collegio Sindacale, con riferimento alla peculiare competenza in capo all'Assemblea dei Soci per le decisioni circa l'irrogazione delle sanzioni in caso di inosservanza e/o violazione del Modello di riferimento.

Nel caso in cui l'Assemblea dei Soci della Capogruppo o delle Società controllate dovesse deliberare la revoca della Società di Revisione per giusta causa, è fatta salva la facoltà dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo o delle Società controllate di esperire l'azione di responsabilità con contestuale richiesta risarcitoria in base alle norme del Codice Civile.

4.6. Procedimento nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'incarico di componente dell'Organismo di Vigilanza ha natura eminentemente fiduciaria.

Il rispetto delle prescrizioni del Modello e delle procedure applicative dello stesso nonché degli indirizzi generali e degli standard di comportamento del Codice Etico costituisce elemento essenziale dell'incarico affidato.

Pertanto, i componenti degli Organismi di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione alle regole del Modello, alle procedure aziendali, al Codice Etico e agli obblighi di cui al Regolamento di Funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, nonché di comportamenti negligenti che abbiano dato luogo ad omesso controllo sull'attuazione, sul rispetto e sull'aggiornamento del Modello stesso, potranno essere revocati per giusta causa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

La Capogruppo e le Società controllate si riservano il diritto di agire nei confronti del/i soggetto/i responsabile/i per il risarcimento di tutti i danni patiti a causa od in conseguenza della condotta accertata.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà di esperire l'azione di responsabilità nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza con eventuale richiesta risarcitoria in applicazione delle norme del Codice Civile.

4.7. Le sanzioni nei confronti dei collaboratori esterni

Le condotte imputabili a consulenti esterni, *partner* e fornitori o comunque controparti contrattuali che siano in contrasto con i principi di comportamento dei Modelli e/o del Codice Etico della Capogruppo e delle Società controllate, e comunque, che siano in contrasto con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/01 danno ad esse la facoltà di risolvere il contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c.

A tal fine, la Capogruppo e le Società controllate inseriscono specifiche e dettagliate clausole nei contratti, nelle lettere d'incarico o negli accordi di *partnership*.

La Capogruppo e le Società controllate, nel caso in cui siano state danneggiate dai suddetti comportamenti, si riservano la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni subiti (patrimoniali e non).

5. GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (WHISTLEBLOWING)

L'Unione Europea, al fine di uniformare le normative nazionali in materia di whistleblowing, in data 23 ottobre 2019 ha adottato la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La normativa europea è stata recepita dall'Italia in data 10 marzo 2023, mediante l'entrata in vigore del D.lgs. n. 24/2023, che ha inciso in maniera significativa sulla normativa di riferimento previgente (Legge 30 novembre 2017 n. 179 cosiddetta del "Whistleblowing").

Il D.lgs. n. 24/2023 ha esteso – rispetto alla normativa previgente - l'ambito soggettivo di coloro che possono eseguire le segnalazioni, la divulgazione pubblica e la denuncia, ai soggetti di cui all'art. 3, nonché rafforzato le forme di tutela per coloro che segnalano eventuali violazioni del diritto nazionale (illeciti civili, illeciti penali, illeciti amministrativi, illeciti contabili, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel D.lgs. n. 231/2001), ovvero del diritto dell'Unione europea (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).

Saranno irrogate, ai sensi dell'art. 6, comma secondo, lettera e), del D.lgs. 231/01, le sanzioni disciplinari previste dal presente Sistema sanzionatorio, per la specifica categoria di appartenenza, per come indicato nei paragrafi precedenti: (i) alla persona segnalante di cui sia stata accertata, anche con sentenza non definitiva di primo grado, la responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave; nonché (ii) a coloro che violino le misure di tutela del segnalante e nei confronti di chi compie o si rende complice o favorisce atti di ritorsione

(come quelli indicati all'art. 17, comma quarto, D.lgs. n. 24/2023), diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione e/o nei confronti di soggetti diversi dal segnalante e denunciante che, proprio in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante, potrebbero essere destinatari di ritorsioni.

6. LA DIFFUSIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

L'adozione del Sistema sanzionatorio deve essere portata a conoscenza di tutti i soggetti destinatari secondo la seguente modalità:

- per i soggetti di cui al punto a), b) e c) del precedente paragrafo 1, mediante la consegna di una sua copia con sottoscrizione di una dichiarazione di ricevuta;
- per i soggetti di cui al punto b) del paragrafo 1 (operai, impiegati, quadri), il presente Sistema sanzionatorio è, altresì, riportato all'interno dei Codici Disciplinari, rispettivamente adottati dalla Capogruppo o dalle Società Controllate, a norma dell'art. 7, comma 1, Legge 20 maggio 1970, n. 300.
- per i consulenti, i collaboratori esterni, i *partners* e la Società di Revisione mediante la sottoscrizione di una specifica clausola che integra il contratto con questi sottoscritto;
- per i componenti degli Organismi di Vigilanza ed il Collegio Sindacale mediante la consegna di una copia del presente Sistema sanzionatorio (in formato elettronico).

Per il personale dipendente il presente Sistema sanzionatorio, al pari del Codice Disciplinare, è pubblicato mediante affissione in luogo accessibile a tutti e sarà attuata un'apposita ed idonea attività di formazione.

Il Sistema sanzionatorio della Capogruppo è anche pubblicato nella sezione dedicata al Modello di Organizzazione e Gestione nell'Intranet aziendale.

© 2020 Autostrada del Brennero SpA / Brennerautobahn AG
www.autobrennero.it - Via Berlino, 10 - Trento
Partita IVA: IT 00210880225

Telefono: +39 0461 212.611 Pec: a22@pec.autobrennero.it
Web site: www.autobrennero.it E-mail: a22@autobrennero.it

Tutti i diritti riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta o trasmessa in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro, senza l'autorizzazione scritta del proprietario dei diritti.



www.autobrennero.it