

PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE DI VIOLAZIONI (WHISTLEBLOWING)

PARTE 1 - INTRODUZIONE

CDLAN SpA (di seguito "CDLAN" o "Società") invita tutti propri dipendenti, collaboratori, business partner e stakeholders a segnalare eventuali situazioni di illiceità cui dovessero assistere o di cui possano essere venuti a conoscenza.

In tal senso ha predisposto una piattaforma dedicata per l'invio di Segnalazioni, idonea a garantire la riservatezza e – ove ritenuto utile – l'anonimato quale Segnalante.

Tale piattaforma di gestione delle segnalazioni (di seguito "Piattaforma di Whistleblowing") è raggiungibile dall'indirizzo cdlan.go-tell.it e permette di inviare Segnalazioni puntuali senza necessità di creare account.

Inoltre, sarà possibile, su richiesta, effettuare una Segnalazione tramite incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni potrà aprire il form di Segnalazione per conto del Segnalante, inserendo tutte le informazioni necessarie a dare corso alla Segnalazione stessa.

La Segnalazione sarà gestita da **Cinzia Dalla Torre, Valentina Falcone e Brian Turnbow**, in qualità di Gestore delle Segnalazioni.

Al termine della Segnalazione, il sistema genererà un **codice di 16 cifre** che potrà essere utilizzato dal Segnalante per verificare eventuali successive risposte ricevute da parte del Gestore delle Segnalazioni in merito alla Segnalazione effettuata o integrare quanto inizialmente dichiarato.

La presente Procedura sarà resa disponibile a tutti gli interessati tramite pubblicazione sul sito internet istituzionale e sul gestionale interno di CDLAN. Saranno, inoltre, svolte delle sessioni di formazione del personale.

1. Cosa è il Whistleblowing?

Il **Whistleblowing** è un istituto che permette di segnalare comportamenti scorretti o illegali che potrebbero danneggiare la nostra azienda.

Le Segnalazioni devono essere basate su fatti concreti e devono essere inviate in buona fede. Qualora il Segnalante non disponga di tutte le informazioni per una Segnalazione basata su fatti concreti, è necessario essere chiari nella formulazione del suo contenuto.

1.1. Whistleblowing interno

Si verifica quando il Segnalante segnala un comportamento scorretto o illegale all'interno dell'azienda.

1.2. Whistleblowing esterno

Si verifica quando il Segnalante segnala un comportamento scorretto o illegale a una figura esterna, come l'ANAC, un ente giudiziario o i media.

2. Cosa può essere segnalato e cosa regola questa Procedura?

La finalità della presente Procedura è tutelare le persone che segnalano Violazioni di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del Contesto Lavorativo di CDLAN.

Il sistema di segnalazione interna e la relativa Procedura sono conformi alle disposizioni del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito "Decreto Whistleblowing") e del Regolamento UE 2016/679 (di seguito "GDPR"). Infatti, le Segnalazioni sono ricevute, analizzate e gestite rispettando la confidenzialità del Segnalante.

3. Definizioni

Ai fini della presente Procedura, i termini successivamente indicati, ove riportati con la lettera iniziale maiuscola, avranno i significati stabiliti qui di seguito. I termini definiti al singolare sono da intendersi riferiti anche al plurale e viceversa.

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Contesto Lavorativo	Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle Violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire Ritorsioni in caso di Segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile
Decreto 231	Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni
Decreto Whistleblowing	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24
Facilitatore	La persona che assiste un Segnalante nel processo di Segnalazione, la cui identità è tutelata al pari di quella del Segnalante stesso
GDPR	Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
Gestore delle Segnalazioni	La persona o il team di persone, interne o esterne, individuate per la gestione delle Segnalazioni
Modello 231	Il Modello di Organizzazione e di Gestione previsto dal Decreto 231
Persona Coinvolta	La persona menzionata nella Segnalazione, o nella divulgazione pubblica, come persona alla quale la Violazione è attribuita o la persona comunque implicata nella Violazione segnalata o divulgata pubblicamente
Piattaforma di Whistleblowing	Canale di segnalazione interno configurato per garantire la specificità e l'indipendenza dalle ordinarie linee di reporting e raggiungibile dall'indirizzo cdlan.go-tell.it
Procedura	La presente procedura di Segnalazione

Ritorsione	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, che provoca o può provocare al Segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto
Segnalante	La persona che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo
Segnalato	Persona, fisica o giuridica, menzionata nella Segnalazione e individuata come persona alla quale la Violazione è attribuita
Segnalazione	La comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni
Soggetti Collegati	I soggetti nei cui confronti sono applicabili le stesse tutele previste per il Segnalante. I Soggetti Collegati sono elencati all'art. 3, comma 5, del Decreto Whistleblowing.
Violazioni	Comportamenti, atti od omissioni contrari alle nostre politiche interne e alla legge, come meglio individuate all'art. 2, comma 1, lett. a), del Decreto Whistleblowing
Whistleblowing	Il processo di Segnalazione degli illeciti che comportino Violazioni ai sensi del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

PARTE 2 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Violazioni

Sono considerate Violazioni tutti i comportamenti, atti od omissioni che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità della Società, e che consistono in condotte specificamente elencate all'**art. 2, comma 1, lett. a), del Decreto Whistleblowing**.

La Procedura prende in considerazione - e quindi possono essere oggetto di Segnalazione - anche le condotte illecite rilevanti ai sensi del **Codice Etico di CDLAN** e richiamate dal Decreto 231.

1.1. Violazioni che non sono oggetto di Segnalazione

Non possono essere oggetto di Segnalazioni, divulgazione pubblica o denuncia:

- le situazioni **legate ad un interesse di carattere personale**, cioè che attengono esclusivamente al rapporto individuale di lavoro, oppure ai rapporti con le figure gerarchicamente sovraordinate;

Sono escluse, ad esempio, le Segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra il Segnalante e un altro lavoratore

- le Segnalazioni di Violazioni **che siano già disciplinate dagli atti dell'Unione europea o nazionali**, oppure da quelli nazionali indicati nella parte II dell'allegato alla Direttiva (UE) 2019/1937, che quindi garantiscono già apposite procedure di segnalazione;

CDLAN SpA

Via Caldera 21, Milano, 20153 • Tel +39 02 6706800 • www.cdlan.it

P.IVA e C.F. 13064680153 • Cap. Soc. € 2.000.000 i.v.

- le Segnalazioni di Violazioni in materia di sicurezza nazionale, di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale.

2. Segnalante

Il Segnalante è la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo.

La Segnalazione può essere effettuata, oltre che dai dipendenti di CDLAN, anche da tutti i soggetti indicati all'**art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing**, ad esempio:

- liberi professionisti e consulenti, fornitori;
- volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- azionisti o proprietari di quote societarie;
- persone con funzione di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

Tutti questi soggetti sono coperti dalla tutela legale contro atti ritorsivi (come identificati all'**art. 17, comma 4, del Decreto Whistleblowing**).

A tutti i soggetti sopra elencati, la tutela trova applicazione se la Segnalazione, la denuncia o la divulgazione pubblica avviene:

- a) durante l'esistenza del rapporto di lavoro;
- b) durante il periodo di prova;
- c) anteriormente all'instaurazione del rapporto di lavoro;
- d) dopo la cessazione del rapporto lavorativo.

2.1. Misure di protezione a tutela del Segnalante

Il Decreto Whistleblowing prevede l'applicazione di misure di protezione nei confronti del Segnalante, del Facilitatore e dei Soggetti Collegati, specificamente indicate agli **artt. 16 e seguenti del Decreto Whistleblowing**.

È previsto, in particolare, un divieto di Ritorsione e la conseguente protezione del Segnalante nel caso in cui vengano realizzati degli atti ritorsivi nei suoi confronti, prevedendo la possibilità di comunicare all'ANAC le Ritorsioni che il Segnalante ritiene di aver subito a seguito di una Segnalazione; o la previsione di nullità degli atti assunti in violazione del divieto di Ritorsione, da far valere anche in sede giudiziaria.

Sono, inoltre, previste misure di sostegno - erogate da Enti del Terzo settore - che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle Ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato. Maggiori informazioni e l'elenco degli Enti del Terzo settore aderenti sono disponibili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Le misure di protezione trovano applicazione a condizione che:

- al momento della Segnalazione, il Segnalante avesse fosse fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle Violazioni segnalate o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- il Segnalante ha effettuato la Segnalazione in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Le misure di protezione trovano applicazione anche in caso di Segnalazione anonima, a condizione che l'identità del Segnalante sia stata successivamente identificata e le Ritorsioni siano state poste in essere.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e nel caso in cui in capo al Segnalante sia accertata la responsabilità penale per i reati di diffamazione o calunnia o altre fattispecie di reato, le tutele sopra indicate non sono garantite e sarà irrogata una sanzione disciplinare.

Tuttavia, sono previste limitazioni di responsabilità per il Segnalante in caso di Segnalazioni effettuate ai sensi dell'**art. 20 del Decreto Whistleblowing**.

Ad esempio, la limitazione della responsabilità è prevista qualora vi sia la rivelazione di informazioni che possono ledere la reputazione del Segnalato o della Persona Coinvolta, ma vi fosse stato fondato motivo di ritenere che la rivelazione delle informazioni fosse necessaria per segnalare la Violazione.

In ogni caso, resta ferma la responsabilità penale, civile o amministrativa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o non strettamente necessari a rivelare la Violazione.

PARTE 3 - SEGNALAZIONI

1. Segnalazione

1.1. Modalità di Segnalazione

La Segnalazione potrà essere effettuata con diverse modalità:

- **scritta**: tramite questionario guidato sulla Piattaforma di Whistleblowing;
- **orale**: tramite messaggio vocale registrato sulla Piattaforma di Whistleblowing;
- tramite **incontro diretto** con il Gestore delle Segnalazioni, su richiesta del Segnalante.

1.2. Caratteristiche della Piattaforma di Whistleblowing

La Piattaforma di Whistleblowing è configurata per garantire la specificità e l'indipendenza dalle ordinarie linee di reporting.

Il Gestore delle Segnalazioni preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle Segnalazioni non partecipa all'adozione degli eventuali provvedimenti disciplinari.

1.3. Elementi della Segnalazione

Il Segnalante deve fornire tutti gli elementi utili e necessari per consentire al Gestore delle Segnalazioni che riceverà la Segnalazione di condurre un'istruttoria, di procedere alle verifiche e agli accertamenti del caso, e valutare la ricevibilità e la fondatezza della Segnalazione.

Per effettuare la Segnalazione, non è necessario disporre di prove della Violazione; tuttavia, occorre disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio. Le Segnalazioni possono essere effettuate anche in modalità anonima, garantendo la non identificazione del Segnalante. Tuttavia, dichiarare la propria identità consentirebbe di verificare meglio

la Segnalazione e attivare con maggiore efficacia le relative tutele. In ogni caso, sarà possibile scegliere di dichiarare la propria identità in un secondo momento.

La Segnalazione deve contenere i seguenti elementi:

- le proprie generalità, che saranno tenute riservate, con indicazione della qualifica ricoperta e/o della funzione/attività svolta nell'ambito della Società (salvo la possibilità di inoltrare una Segnalazione anonima);
- una chiara e completa descrizione di fatti, il più possibile precisi e concordanti, oggetto di Segnalazione, che costituiscano o possano costituire una Violazione rilevante ai fini della normativa di riferimento e/o del Codice Etico della Società;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto della Segnalazione;
- le generalità e/o altri elementi che consentano di identificare il soggetto e/o i soggetti che hanno realizzato i fatti segnalati (ad esempio qualifica ricoperta e area in cui svolge l'attività);
- 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 oggetto di Segnalazione;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti oggetto di Segnalazione ed in genere ogni altra informazione o documento che possa essere utile a comprendere i fatti segnalati.

La riservatezza, prevista nei confronti del Segnalante, del Facilitatore e dei Soggetti Collegati, sarà garantita anche al contenuto della Segnalazione e dell'eventuale documentazione allegata.

Resta salva la possibilità per il Gestore delle Segnalazioni, ai fini di una corretta gestione della Segnalazione, di richiedere l'integrazione delle informazioni fornite.

1.4. **Tipi di Segnalazione**

Segnalazione rilevante

La Segnalazione rientra nell'ambito delle condotte segnalabili ai sensi del Decreto Whistleblowing e della presente Procedura e contiene tutti gli elementi utili e necessari al Gestore delle Segnalazioni per poter avviare un'istruttoria.

Segnalazioni incomplete

Se la Segnalazione non è circostanziata, e non consente di individuare elementi sufficienti per avviare un'istruttoria (ad esempio, in mancanza dell'illecito commesso, del periodo di riferimento, di cause e finalità dell'illecito, persone/funzioni coinvolte, etc.), il Gestore delle Segnalazioni provvederà a chiedere integrazioni, al fine di dare seguito alla Segnalazione stessa.

Segnalazione non rilevante

La Segnalazione non è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, perché riferita a soggetti esterni oppure a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di Segnalazione ai sensi della normativa applicabile o del Codice Etico della Società.

Il Gestore delle Segnalazioni, qualora ritenesse fondata e circostanziata tale Segnalazione, seppur non rilevante ai suoi fini, può procedere a sottoporre la Segnalazione all'attenzione del ruolo interno competente, avendo sempre cura di mantenere la riservatezza sull'identità del Segnalante.

Qualora non possa essere garantita la tutela del Segnalante, la Segnalazione sarà trasmessa solo a seguito di suo espresso consenso.

Segnalazione rilevante ma non trattabile

La Segnalazione è pertinente al campo di applicazione della presente Procedura, ma, a conclusione della fase di esame preliminare e di eventuale richiesta di ulteriori informazioni, non è stato possibile raccogliere sufficienti informazioni ed elementi in merito all'oggetto della Segnalazione, al fine di poter procedere con ulteriori indagini.

Segnalazione vietata

Il Gestore delle Segnalazioni comunicherà tale circostanza alla funzione competente per l'eventuale avvio del procedimento disciplinare e la valutazione dell'eventuale comunicazione della Segnalazione al Segnalato, per consentirgli l'esercizio dei diritti di difesa.

Nel caso in cui la funzione competente dovesse decidere di non coinvolgere il Segnalato, il Gestore delle Segnalazioni procederà all'archiviazione della Segnalazione ricevuta.

Il coinvolgimento di altre funzioni potrebbe essere richiesto anche successivamente, laddove la natura diffamatoria, calunniosa o discriminatoria dovesse emergere solo durante la successiva fase di indagine.

È vietato, in ogni caso:

- il ricorso ad espressioni ingiuriose;
- l'invio di Segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'invio di Segnalazioni che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato;
- l'invio di Segnalazioni effettuate con l'unico scopo di danneggiare il Segnalato.

Tali condotte, insieme all'invio di Segnalazioni vietate o comunque effettuate con dolo o colpa grave o ritenibili palesemente infondate o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri Soggetti Collegati, saranno sanzionabili in conformità al sistema disciplinare adottato.

Si specifica che nei casi di invio di Segnalazioni vietate, la riservatezza dell'identità del Segnalante nonché le altre misure di tutela del Segnalante previste dalla Società non saranno garantite.

1.5. Segnalazione inviata a un canale diverso da quello competente a riceverla

Qualora la Segnalazione interna venga presentata ad un soggetto diverso da quello individuato e autorizzato, il ricevente ha l'obbligo di trasmettere la Segnalazione **entro 7 (sette) giorni** dal suo ricevimento, al soggetto competente, e al Segnalante verrà data contestuale notizia della trasmissione della Segnalazione.

1.6. Segnalazione effettuata di persona

Sarà possibile effettuare una Segnalazione tramite incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni. In tal caso, il Gestore delle Segnalazioni potrà aprire il form di Segnalazione per conto del Segnalante, inserendo tutte le informazioni necessarie a dare corso alla Segnalazione stessa.

1.7. Segnalazione interna ed esterna

Segnalazione interna

Nell'ambito della gestione della Piattaforma di Whistleblowing, il Gestore delle Segnalazioni svolge le seguenti attività:

- provvede a comunicare al Segnalante un avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 (sette) giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante e può chiedergli, se necessario, integrazioni;
- dà seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornisce riscontro, in merito alla Segnalazione, entro 3 (tre) mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 (tre) mesi dalla scadenza del termine di 7 (sette) giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Alla Segnalazione inserita, il sistema attribuirà un numero di identificazione progressivo ai fini dell'identificazione univoca della stessa.

Segnalazione esterna

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC se ricorrono i seguenti presupposti:

- ha già effettuato una Segnalazione interna, ma la stessa non ha ricevuto riscontro;
- ha fondati motivi di ritenere che, effettuando una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di Ritorsione;
- ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

L'ANAC valuterà la Segnalazione esterna, potrà richiedere eventuali integrazioni e/o avviare le indagini, in conformità a quanto disposto dal Decreto Whistleblowing e dalle Linee Guida ANAC sulle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023. Modalità e tempistiche sono disponibili al sito di ANAC.

PARTE 4 – TUTELA DEL SEGNALANTE

1. Riservatezza e divieto di Ritorsione

Se la Segnalazione è stata effettuata in buona fede, non potrà conseguire nessuna sanzione disciplinare né alcuna discriminazione diretta o indiretta.

In ogni caso, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante, del Facilitatore e dei Soggetti Collegati.

La riservatezza è garantita per tutte le modalità di segnalazione, che possono essere orali, scritte e/o rivolte a personale diverso dal Gestore delle Segnalazioni.

Inoltre, la riservatezza è assicurata, oltre che all'identità del Segnalante, anche a qualsiasi altra informazione o elemento della Segnalazione dal cui disvelamento possa essere dedotta, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante.

La Società potrà, inoltre, intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziale.

CDLAN SpA

Via Caldera 21, Milano, 20153 • Tel +39 02 6706800 • www.cdlan.it

P.IVA e C.F. 13064680153 • Cap. Soc. € 2.000.000 i.v.

La riservatezza del Segnalante è garantita anche in ambito giurisdizionale, con le modalità individuate dall'**art. 12, commi 3, 4 e 5, del Decreto Whistleblowing**.

1.1. **Consenso espresso del Segnalante**

Per rivelare l'identità del Segnalante devono sussistere:

- la **comunicazione scritta delle ragioni** alla base della necessità di rivelare l'identità del Segnalante, e
- il suo **consenso espresso**.

La necessità di disvelare l'identità del Segnalante potrebbe ricorrere in due ipotesi:

- 1) quando, nell'ambito di un procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare;
- 2) quando la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa della Persona Coinvolta.

PARTE 5 - PROTEZIONE DEI DATI

1. **Trattamento dei dati personali**

Il trattamento dei dati personali nel corso della gestione delle Segnalazioni è effettuato in conformità alle disposizioni del GDPR.

I dati personali saranno trattati esclusivamente da dipendenti e collaboratori del Titolare, nonché da soggetti terzi nominati Responsabili ai sensi dell'art. 28 GDPR, nel rispetto di quanto previsto dalla legge anche con riguardo alle misure di sicurezza a protezione e salvaguardia dei dati stessi.

Nell'ambito della presente Procedura, è stata effettuata una Valutazione di impatto sulla protezione dei dati (PIA) della Piattaforma di Whistleblowing, ai sensi dell'art. 35 del GDPR, assicurando che nel ricevimento e nella gestione delle Segnalazioni sia garantito un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dal trattamento dei dati effettuato.

I Gestori delle Segnalazioni sono autorizzati al trattamento dei dati personali relativi alle Segnalazioni ricevute e sono istruiti in tal senso, come disposto dall'art. 29 del GDPR. Per gli Interessati è resa disponibile sulla Piattaforma di Whistleblowing idonea informativa ai sensi degli artt. 13 e 14 del GDPR.

La Persona Coinvolta e il Segnalato, ai sensi dell'art. 23 GDPR, potranno esercitare i diritti previsti dagli articoli 15 e ss. del GDPR nei limiti in cui ciò non comprometta la riservatezza dell'identità del Segnalante o il perseguimento degli obiettivi della presente Procedura. L'esercizio di tali diritti sarà valutato caso per caso dai soggetti competenti, al fine di garantire un equilibrio tra la tutela dei diritti dell'Interessato e la necessità di contrastare le Violazioni.

I dati personali che sono manifestamente non utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se lo sono accidentalmente, sono immediatamente cancellati.

PARTE 6 – SANZIONI**1. Provvedimenti disciplinari**

CDLAN sanziona le violazioni della presente Procedura in conformità al CCNL applicato.

Il mancato rispetto della presente Procedura può comportare l'applicazione di provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti in conformità alla normativa locale applicabile, con ogni conseguenza di legge anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e all'eventuale risarcimento dei danni derivanti dalla Violazione medesima.

Il rispetto di quanto previsto dalla presente Procedura deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da ogni soggetto che abbia rapporti di affari con CDLAN. Pertanto, ogni violazione della procedura potrà costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge in ordine alla risoluzione del contratto e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

Infine, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le sanzioni amministrative pecuniarie individuate dall'art. 21 del Decreto Whistleblowing.