MELAMANGIO S.p.A.

SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

per violazioni del PTPCT e del Codice Etico e di Comportamento

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 30 marzo 2023

Presidente – Dott. Alessandro Albano

Amministratore Delegato – Dott. Stefano Barassi

Consigliere – Sig.ra R. Bontadini

Revisione 01 approvata dal Cda del 21 Gennaio 2025

Presidente – Avv. Alessandro Albano

Amministratore Delegato – Dott. Roberto Corda

Consigliere – Avv. Milana Bianchini

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione in data 29 Gennaio 2026

Presidente – Avv. Alessandro Albano

Amministratore Delegato – Dott. Roberto Corda

Consigliere – Avv. Milana Bianchini

INDICE

1. PREMESSA 4
2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI 4
2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili 4
2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti) 5
2.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti 6
2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni 7
3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI 8
4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI 9
5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI 9
6. SISTEMA SANZIONATORIO IN TEMA DI WHISTLEBLOWING 9

1. PREMESSA

Melamangio S.p.A. (di seguito anche "**Melamangio**" o la "**Società**"), al fine di assicurare il rispetto, l'efficacia e l'implementazione dei principi di comportamento e delle prescrizioni del PTPCT, del Codice Etico e di Comportamento, della normativa anticorruzione e in materia di trasparenza - intende adottare un adeguato ed efficace sistema sanzionatorio (di seguito "**Sistema Disciplinare**"), contenente le regole che definiscono le tipologie di "sanzioni" applicabili nel caso di violazione dei principi di condotta previste dal PTPCT, da parte dei dipendenti, collaboratori esterni, amministratori, soggetti collocati in posizione apicale all'interno della struttura della Società, fornitori e/o ogni altro soggetto che intrattenga relazioni di tipo professionale o commerciale con la Società medesima.

In particolare, il presente Sistema Disciplinare è diretto a sanzionare la violazione e l'inosservanza di regole di comportamento e condotta che possano comportare Fenomeni Corruttivi e/o la commissione di Reati e/o la violazione e l'inosservanza di procedure, processi e *policies* aziendali poste a presidio delle Aree a rischio di reato.

L'applicazione delle "sanzioni disciplinari" e delle misure qui di seguito previste, prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico dell'autore della violazione, in quanto le regole di condotta imposte dal PTPCT sono adottate dalla Società, indipendentemente dal fatto che eventuali condotte possano costituire reato o che le stesse siano perseguite dall'Autorità giudiziaria.

Il Sistema Disciplinare adottato dalla Società è ispirato ai principi di specificità ed autonomia (essendo volto a sanzionare ogni violazione del Codice Etico e di Comportamento e del PTPCT, indipendentemente dalla concreta commissione di un reato) nonché di proporzionalità (in quanto le sanzioni applicabili devono essere commisurate alle violazioni contestate). Tale Sistema, inoltre, prevede un procedimento di accertamento ed irrogazione di sanzioni disciplinari compatibile con le norme di legge vigenti in materia di tutela dei lavoratori, nonché rispetto alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo applicabile. Lo stesso costituisce oggetto di specifica informazione tramite gli strumenti informativi aziendali (i.e. bacheca e rete intranet aziendali) e formazione dei lavoratori.

2. SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E MISURE PER I DIRIGENTI

2.1 Principi generali e comportamenti sanzionabili

L'osservanza, da parte dei dipendenti (inclusi eventuali dirigenti) della Società, delle disposizioni contenute nel PTPCT, nei protocolli aziendali e nelle procedure dal medesimo richiamate, costituisce parte fondamentale delle loro obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

La violazione di dette disposizioni, pertanto, concreterà un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro da parte del dipendente e comporterà la comminazione di sanzioni e/o misure di carattere disciplinare, nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità, nonché delle procedure prescritte dalle norme applicabili come di seguito indicato, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e all'obbligo di risarcire i danni eventualmente cagionati.

Il Sistema Disciplinare è applicato in caso di mancato rispetto dei principi generali e norme di comportamento previsti o richiamati nel presente PTPCT, cioè nel caso in cui vengano posti in essere determinati comportamenti sanzionabili (impregiudicate le conseguenze anche disciplinari eventualmente derivanti dalle violazioni di altri obblighi previsti dalla legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile). In particolare, costituiscono violazioni del PTPCT:

- i comportamenti che integrino, direttamente o indirettamente, fattispecie di reato previste dal PTPCT;
- i comportamenti che, pur non integrando uno dei reati previsti dal PTPCT, siano diretti in modo non equivoco alla loro commissione;
- il mancato rispetto dei principi e sistemi di controllo, dei protocolli preventivi, delle procedure aziendali, dei regolamenti interni, delle istruzioni scritte o verbali, dei principi generali di comportamento, delle prescrizioni previste o richiamate dal Codice Etico e di Comportamento e dal PTPCT;
- la mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo delle attività nelle aree a rischio reato, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità delle stesse;
- l'inosservanza degli obblighi di informativa nei confronti del RPCT;
- la mancata partecipazione senza giustificato motivo agli eventi formativi programmati in attuazione del PTPCT;
- la comunicazione al RPCT, al suo Referente, al superiore gerarchico o ad altro soggetto che sia tenuto a riferire al RPCT di una segnalazione in merito a taluna delle violazioni sopra descritte che l'autore della segnalazione sappia essere falsa o maliziosa;
- la mancata informativa al RPCT e/o al Referente e/o diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del PTPCT, di cui si abbia prova diretta e certa;
- la mancata comunicazione/formazione/aggiornamento al personale interno e esterno operante nelle aree potenzialmente a rischio di commissione reato;
- le segnalazioni di violazioni del PTPCT (o del Codice etico e di comportamento) prive di fondamento compiute con dolo o colpa grave;
- la violazione delle misure poste a tutela del segnalante;
- l'emissione di sanzioni disciplinari, compreso anche il licenziamento, ovvero qualsiasi altra condotta, aventi carattere ritorsivo o discriminatorio nei confronti del soggetto che abbia correttamente segnalato eventuali violazioni del PTPCT (o del Codice etico e di comportamento).

La gravità delle violazioni del PTPCT sarà valutata in relazione alle seguenti circostanze:

- il livello di responsabilità ed autonomia dell'autore della violazione;
- l'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso;
- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- in relazione alle condotte colpose, la presenza ed il grado della negligenza, imperizia, imprudenza nell'inosservanza della regola cautelare;
- la prevedibilità delle conseguenze della condotta;
- la gravità del comportamento, con ciò intendendosi il livello di rischio e le conseguenze a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del PTPCT, a seguito della condotta censurata;
- i tempi, i modi e le ulteriori circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

2.2 Sanzioni nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti non dirigenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e di eventuali normative speciali applicabili – sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL relativo al Turismo Pubblici Esercizi e precisamente, di seguito indicati in una prospettiva di gravità crescente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;

- multa non superiore all'importo di tre ore di lavoro;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a giorni cinque;
- licenziamento disciplinare o per giustificato motivo con preavviso;
- licenziamento per giusta causa, senza preavviso.

A titolo esemplificativo, incorre nel provvedimento del/della:

1. **ammonizione verbale o scritta**, secondo la gravità della violazione, il lavoratore che violi in modo non grave la regola di condotta e/o le procedure interne previste o richiamate nel presente PTPCT e nel Codice Etico e di Comportamento, non esegua i relativi ordini impartiti dalla Società, o adotti, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, comportamenti non conformi ai principi di comportamento e/o alle prescrizioni del PTPCT (Codice Etico e di Comportamento) e/o alle procedure ivi richiamate, ove le violazioni non rivestano carattere di gravità;
2. **multa**, nei limiti stabiliti dal CCNL applicabile, il lavoratore che commetta più volte (ma non più di tre) le violazioni di cui al precedente paragrafo;
3. **sospensione dalla retribuzione e dal lavoro**, il lavoratore che, nel violare le regole di condotta (Codice Etico e di Comportamento) e/o le procedure interne previste o richiamate dal PTPCT, arrechi danno non grave alla Società o la esponga a rischio di danno non grave;
4. **licenziamento disciplinare con preavviso,** ai sensi delle normative vigenti, il lavoratore che commetta più di tre volte le violazioni di cui al punto 1, ovvero adotti, in relazione alle attività rilevanti per le aree a rischio di commissione di reati, comportamenti non conformi ai principi di comportamento e/o alle prescrizioni del PTPCT e/o del Codice Etico e di Comportamento e/o alle procedure ivi richiamate e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati previsti dalla normativa anticorruzione o commetta altre violazioni delle prescrizioni del presente PTPCT o del Codice Etico e di Comportamento, o dalle procedure ivi richiamate, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, ove non ricorrano le condizioni di cui al successivo paragrafo;
5. **licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso**, il lavoratore che adotti, in relazione alle attività a rischio di commissione di reati, comportamenti palesemente in violazione dei principi di comportamento e/o prescrizioni del presente PTPCT e/o del Codice Etico e di Comportamento e/o delle procedure ivi richiamate, tali da poter determinare danno grave o rischio di danno grave alla Società, ovvero compia altri atti o violazioni tali da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

Tali sanzioni vengono irrogate al dipendente non solo in caso di violazione concreta dei principi di comportamento e/o delle prescrizioni del PTPCT e/o del Codice Etico e di Comportamento e/o delle procedure interne previste dal presente PTPCT ed in caso di condotte non conformi alle prescrizioni dello stesso, ma altresì in caso di illeciti disciplinari tentati, ossia di comportamenti od omissioni diretti in modo non equivoco a disattendere le regole comportamentali dettate dal presente PTPCT.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva il diritto di agire nei confronti del dipendente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

2.3 Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione, da parte di eventuali dirigenti della Società, delle disposizioni, dei principi di comportamento e delle procedure contenute nel PTPCT (o nel Codice Etico e di Comportamento), ovvero di adozione, nell'ambito delle Aree a rischio di reato, di un comportamento non conforme alle

disposizioni del PTPCT e qualificabile come "sanzionabile", così come esplicitato al punto 2.1 che precede, nei confronti dei responsabili saranno adottate le seguenti sanzioni:

- richiamo scritto;
- licenziamento.

A titolo esemplificativo, il dirigente incorrerà nel provvedimento del/della:

- **richiamo scritto**, in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel PTPCT, l'osservanza delle quali costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società, tenuto particolarmente conto delle responsabilità affidate al dirigente;
- **licenziamento con preavviso**, ai sensi dell'art. 2118 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del PTPCT (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse), o di reiterazione di una o più violazioni di cui al punto che precede, tale da configurare – a seguito delle opportune e necessarie verifiche da parte della Società – un notevole inadempimento da ascriversi a colpa grave o dolo del dirigente;
- **licenziamento senza preavviso,** ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile e delle norme del CCNL applicabile, laddove la violazione di una o più prescrizioni del PTPCT (ossia delle regole procedurali o comportamentali ivi incluse) sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

La sanzione concretamente da applicarsi sarà determinata in base a quanto previsto dal successivo punto 2.4.

Fermo restando quanto sopra, la Società si riserva sin d'ora il diritto di agire nei confronti del dirigente che sia stato oggetto delle misure sopra indicate per il ristoro dei danni subiti e/o di quelli che la Società sia tenuta a risarcire a terzi.

2.4 Attività di verifica delle violazioni e irrogazione delle sanzioni

L'accertamento delle infrazioni, eventualmente su segnalazione del RPCT, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, è di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

È in ogni caso previsto il necessario coinvolgimento del RPCT nella procedura di accertamento delle infrazioni e della successiva irrogazione delle stesse ove riguardino la violazione del PTPCT (o del Codice Etico e di Comportamento). Non potrà, pertanto, essere archiviato un provvedimento disciplinare o irrogata una sanzione per una violazione del PTPCT (o del Codice Etico e di Comportamento) senza preventiva informazione e parere del RPCT, anche qualora la proposta di apertura del procedimento provenga dal RPCT stesso.

Restano ferme le previsioni di cui all'art. 7 della L.300/1970 e del CCNL applicabile in materia di procedimento sanzionatorio, che si intendono in questa sede integralmente richiamate. Le sanzioni disciplinari e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dipendente e/o del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti situazioni di violazione a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del PTPCT – a seguito della condotta censurata. Inoltre, per valutare la gravità della condotta, verrà considerato il grado di negligenza, imperizia o imprudenza tenuta, la gravità del danno eventualmente provocato alla Società.

Le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema sanzionatorio sono conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore e devono essere adottate nel rispetto e nei termini dell'art. 7 della L. n. 300 del 30 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), che si intende qui interamente richiamato, in particolare:

- non verrà adottato alcun provvedimento disciplinare senza che l'addebito sia stato preventivamente contestato al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa;
- i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non verranno applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni, eventualmente con l'assistenza di un rappresentante sindacale;
- qualora il provvedimento disciplinare non venga adottato nei sei giorni successivi alla presentazione di tali giustificazioni, queste si intenderanno accolte;
- la comminazione di ogni provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale verrà comunicata mediante provvedimento scritto motivato;
- non si terrà conto, ai fini della recidiva, dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

3. MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel PTPCT (e/o nel Codice Etico e di Comportamento) da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione (tra cui il RPCT), gli altri amministratori e/o il Collegio Sindacale e/o il RPCT dovranno informare, senza ritardo e per iscritto, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il RPCT, a mezzo di comunicazione ai presidenti dei suddetti organismi (od a uno dei loro componenti qualora la segnalazione riguardi direttamente il/i presente/i).

Una volta esaminata la segnalazione della contestazione, il Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, dopo aver verificato la fondatezza delle contestazioni anche attraverso, se del caso, l'audizione dell'amministratore interessato, e sentito il RPCT, prenderanno gli opportuni provvedimenti tra quelli di seguito elencati a seconda della concreta gravità della violazione, convocando se del caso l'assemblea dei soci.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Amministratori, presunti autori di un reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

Nei confronti degli amministratori potranno essere adottate le seguenti misure disciplinari:

- **richiamo formale scritto** con intimazione a conformarsi alle disposizioni del PTPCT, che potrà essere irrogato in caso di lieve inosservanza dei principi e delle regole di comportamento contenute nel presente PTPCT, nel Codice Etico e di Comportamento, o nelle procedure aziendali;
- nei casi più gravi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente PTPCT, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche

al livello di rischio cui la Società risulta esposte) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato, rispettivamente, all'applicazione delle seguenti misure: i) **revoca totale o parziale delle deleghe** eventualmente conferite e (ii) **revoca del mandato** con effetto immediato.

La delibera del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e/o dell'Assemblea dei Soci sono comunicate per iscritto all'interessato e al RPCT.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo Statuto.

In tutti i casi in cui è riscontrata la violazione del PTPCT da parte di un Amministratore legato alla Società anche da un rapporto di lavoro subordinato, indipendentemente dal fatto che la violazione attenga ai suoi obblighi come amministratore o come dipendente, sarà instaurato il procedimento previsto con riguardo ai Dirigenti e di cui al precedente punto 2.3. Qualora all'esito di tale procedimento sia comminata la sanzione del licenziamento, il Consiglio di Amministrazione convocherà senza indugio l'Assemblea dei Soci per deliberare i provvedimenti necessari, ivi inclusa la revoca dell'Amministratore incaricato.

È fatto salvo in ogni caso il diritto della Società al risarcimento dei danni subiti.

4. MISURE NEI CONFRONTI DEI SINDACI

In caso di violazione delle disposizioni contenute nel PTPCT e nel Codice Etico e di Comportamento da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione e/o il RPCT dovrà informare l'Assemblea dei Soci per gli opportuni provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più dei Sindaci, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Collegio Sindacale dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato o di eventuali e differenti scelte, comunque adeguatamente motivate. Analoga procedura troverà applicazione anche per eventuali successive fasi processuali.

In generale - in ragione della natura ed importanza dell'incarico svolto e della funzione di verifica e controllo da essi esercitata - nei casi di violazioni integranti un inadempimento delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute nel presente PTPCT, anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, si potrà procedere nei confronti dei Sindaci che se ne siano resi responsabili, alla **revoca del mandato** con effetto immediato.

La delibera dell'Assemblea dei Soci viene comunicata per iscritto all'interessato e al RPCT.

Il procedimento sopra descritto non pregiudica le facoltà e i doveri attribuiti agli organi sociali dalla legge o dallo Statuto.

In ogni caso, è fatta salva la facoltà della Società di esercitare azioni di responsabilità e risarcitorie.

5. MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI E DEI PARTNER COMMERCIALI

In caso di violazione da parte di collaboratori, fornitori o partner commerciali delle disposizioni del PTPCT (o del Codice Etico e di Comportamento), il Consiglio di Amministrazione (o l'Amministratore

Delegato, o, comunque, il rappresentante della Società incaricato della gestione del rapporto contrattuale), sentito se del caso il RPCT, valuterà se porre termine alla relazione contrattuale in essere e comminerà l'eventuale sanzione prevista dal contratto stesso in forza di specifiche clausole in esso contenute. Tali clausole potranno prevedere, in particolare, facoltà di risolvere il contratto e/o il pagamento di penali, fatto salvo in ogni caso il diritto della Società di pretendere il risarcimento dei danni subiti.

Il contratto con collaboratori, fornitori e partner dovrà essere immediatamente risolto dalla Società nel caso in cui essi si rendano responsabili della violazione delle prescrizioni e/o delle procedure e/o delle norme interne contenute o richiamate nel presente PTPCT (e/o del Codice Etico e di Comportamento), anche solo potenzialmente suscettibili di configurare un reato e/o un illecito amministrativo e/o una condotta consapevolmente in contrasto con le suddette prescrizioni, se così previsto dallo stesso contratto.

Per quanto riguarda i lavoratori legati alla società da rapporti di lavoro di natura diversa dal lavoro subordinato (collaboratori e, in generale, soggetti esterni) le misure applicabili e le procedure disciplinari avvengono nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali.

6. SISTEMA SANZIONATORIO IN TEMA DI WHISTLEBLOWING

L'Art 21 del D.Lgs 24/2023 prevede che ANAC applichi ai responsabili delle violazioni, le seguenti sanzioni:

1. Da 10.000 a 50.000 € in caso di:
a. Condotte ritorsive o di comportamenti ostativi all'accertamento della segnalazione:
b. Violazione dell'obbligo di riservatezza;
c. Mancata istituzione di canali di segnalazione;
d. Mancata adozione di procedure per la gestione delle segnalazioni o queste non sono conformi alle prescrizioni indicate.
2. Da 500 a 2500 €: Applicazione della sanzione da parte di ANAC nei confronti del segnalante qualora sia accertata la sua responsabilità per i reati di diffamazione o calunnia nel caso di dolo o colpa grave salvo il caso in cui vi sia stata già una condanna per i medesimi reati o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

Inoltre, sono fonte di responsabilità, internamente alla società e dunque in sede disciplinare, eventuali forme di abuso del sistema Whistleblowing, quali segnalazioni che si rivelino infondate, effettuate con dolo o colpa grave, ovvero quelle manifestamente opportunistiche e/o compiute al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione delle segnalazioni Whistleblowing. Sono analogamente sanzionate, anche tutte le violazioni accertate delle misure poste a tutela del segnalante, compresi tutti gli atti discriminatori adottati dall'Ente nei confronti del segnalante medesimo (art. 17 co. 4 del D.lgs. 24/2023) ovvero pressioni o discriminazioni volte ad influenzare l'istruttoria. Le sanzioni disciplinari saranno proporzionate all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno anche giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro ovvero di consulenza, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nonché delle normative di CCNL del settore di riferimento. Per le sanzioni si richiama il Sistema disciplinare meglio dettagliato nei paragrafi precedenti. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo, come nulli sono il cambiamento di mansioni e ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata in conseguenza della segnalazione. È a carico di Melamangio, in caso di controversie sull'irrogazione di sanzioni o su demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, misure organizzative con effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla segnalazione, ovvero in caso di domanda risarcitoria presentata all'Autorità giudiziaria dagli autori di una segnalazione, dimostrare, da un lato,

la legittimità dei provvedimenti adottati e, dall'altro, che il danno non sia conseguenza della segnalazione effettuata. Qualora il segnalante sia un dipendente dell'Ente che ritiene di aver subito una ritorsione per il fatto di aver presentato una segnalazione può comunicare notizia circostanziata dell'avvenuta ritorsione alle organizzazioni sindacali di riferimento, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, o direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC tramite l'apposita procedura di segnalazione Whistleblowing.